

EXPEDIENTE NÚMERO: 372/2022
PROCEDIMIENTO ORDINARIO

VS
Y OTRO

SENTENCIA

Mexicali, Baja California, a diecinueve de abril de dos mil veinticuatro.

VISTOS, los autos para dar cumplimiento a la Ejecutoria dictada por el Quinto Tribunal Colegiado del Décimo Quinto Circuito en el **Amparo Directo Laboral 248/2023** y **RESOLVER DE NUEVA CUENTA** el juicio **ORDINARIO LABORAL 372/2022** promovido por el C. [REDACTED] en contra de la [REDACTED] Y QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO UBICADA EN (POTABILIZADORA NÚMERO 3) CALLE DEL POLEN Y, LAGUNA SAN CRISTOBAL DEL FRACCIONAMIENTO VILLAS DEL REY DE ESTA CIUDAD, así como al INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA (ISSSTECALI) reclamando el otorgamiento de diversas prestaciones y,

RESULTANDO

PRIMERO: - Que mediante escrito presentado en Oficialía de Partes de este Tribunal Laboral en fecha veintiuno de julio de dos mil veintidós, compareció el C. [REDACTED], demandando de la [REDACTED] Y QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO UBICADA EN (POTABILIZADORA NÚMERO 3) CALLE DEL POLEN Y, LAGUNA SAN CRISTOBAL DEL FRACCIONAMIENTO VILLAS DEL REY DE ESTA CIUDAD: “I. *El reconocimiento de la antigüedad que en el servicio tengo para efectos de la actualización salarial y de las prestaciones sociales que por derecho me corresponden, incluyendo la jubilación; en los términos a los que se refiere esta demanda. II. El reconocimiento y nivelación salarial que me corresponde al nivel 12 al que se refiere el Contrato Colectivo de Trabajo, o aquél que corresponda al momento de resolverse este juicio; por las consideraciones vertidas en el capítulo de hechos. III. El pago de las cantidades que correspondan o se hayan generado por concepto de diferencias salariales o de sueldos, que se acrediten en autos, reclamación que se realiza de forma retroactiva desde la fecha en que en que ingresé a laborar y hasta el momento en que se me cubra esta prestación. IV. El pago de las cantidades que correspondan o se hayan generado por concepto de diferencias en prestaciones económicas, que existan y se acrediten en autos, reclamo que se realiza de forma retroactiva desde la fecha en que ingresé a trabajar y hasta el momento en que se me cubran, incluyendo, por supuesto, aquellas que se generen durante el procedimiento laboral. En especial, reclamo las diferencias económicas que se generaron desde la fecha en que ingresé y hasta la fecha en que se me cubra esta prestación; siendo éstas los quinquenios, canasta básica, primas dominicales, ayuda para transporte, fomento educativo, compensaciones, bonos de riesgo, bonos por buena disposición, incentivos económicos,*

días festivos, tiempo extraordinario, vacaciones, primas vacacionales, aguinaldos y todas aquellas prestaciones a las que tengan derechos los trabajadores como yo. **V.** Así mismo, exijo que se ordene a la parte patronal que en lo futuro me pague **salarios o sueldos catorcenales**, con los salarios que resulten de la **nivelación salarial** que se reclama en los incisos anteriores en este mismo capítulo, hasta que se regularice esta problemática. **VI.** Demando también el pago de las **diferencias del Aguinaldo** otorgado y correspondiente al año 2021, al haberse cubierto dicha prestación **con un salario distinto** a aquél que sirve de base para su cálculo; sin incluir en él todas las prestaciones comunes y periódicas que se me otorgan, en términos al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tal como se desarrolla en los hechos de la demanda. **VII.** En términos del inciso anterior, reclamo a su vez las **diferencias en el Aguinaldo** que se sigan generando a partir de este juicio, durante el procedimiento y hasta que se realice el pago correcto, en caso de no cubrirse con la integración salarial correcta. **VIII.** Demando también el pago de las **diferencias de la Prima Vacacional** correspondiente al periodo 2021-2022, al haberse cubierto dicha prestación con un salario distinto a aquél que sirve de base para su cálculo; sin incluir en él todas las prestaciones comunes y periódicas que se me otorgan, en términos al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tal como se desarrolla en los hechos de la demanda. **IX.** En términos del inciso anterior, reclamo a su vez las **diferencias en la Prima Vacacional** que se sigan generando a partir de este juicio, durante el procedimiento y hasta que se realice el pago correcto, en caso de no cubrirse con la integración salarial correcta. **X.** Demando también el pago de **Horas Extras** correspondientes al último año comprendido en el periodo 2021-2022, al no haberse cubierto dicha prestación, misma que deberá ser calculada en base a todas las prestaciones comunes y periódicas que se me otorgan, en términos al criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tal como se desarrolla en los hechos de la demanda; así como las **diferencias en su pago** en caso de no cubrirse con la integración salarial correcta. **XI.** En términos del inciso anterior, reclamo a su vez el pago de las **Horas Extras** que se sigan generando a partir de este juicio, durante el procedimiento y hasta que se realice el pago correcto, así como las **diferencias en su pago** en caso de no cubrirse con la integración salarial correcta. **XII.** Demando también el pago de los **quinquenios** que se me dejaron de otorgar y que me corresponden por el último año dentro del periodo 2021-2022, al haberse cubierto de manera nula o incompleta según mi antigüedad, tal como se desarrolla en los hechos de la demanda. **XIII.** En términos del inciso anterior, reclamo a su vez el pago de los **quinquenios** que se sigan generando a partir de este juicio, durante el procedimiento y hasta que se realice el pago correcto, en caso de no cubrirse en su momento. **XIV.** El pago de **diferencias en prestaciones salariales** tales como sueldo, canasta básica, ayuda para transporte generadas durante el último año de la relación laboral dentro del periodo 2021-2022, fomento educativo e incentivo por eficiencia, en base a lo manifestado en el capítulo de hechos de esta demanda. **XV.** En términos del inciso anterior, reclamo a su vez las **diferencias en las prestaciones salariales** tales como sueldo, canasta básica, ayuda para transporte, fomento educativo e incentivo por eficiencia; que se sigan generando a partir de este juicio, durante el procedimiento y hasta que se realice el pago correcto, en caso de no cubrirse en su momento. **XVI.** Exijo a su vez que se ordene a la parte patronal que en lo futuro cubra el Aguinaldo, las Primas Vacacionales y las horas extras del suscrito, con los salarios integrados especialmente para su cálculo, en los que se incluyan todas las prestaciones comunes y periódicas que se me otorgan en términos a los criterios de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. **XVII.** De igual manera se reclama que se ordene a la parte patronal que en lo futuro cubra **las Primas dominicales, Compensaciones, Bonos, Estímulos, incentivos y demás prestaciones** que percibo, calculados tomando como base el salario que corresponda, considerando todas y cada una de las prestaciones que por derecho me corresponde, como se explica en los hechos de esta demanda. **XVIII.** **La actualización del pago y declaración del derecho** que me corresponde por el pago COMPLETO de las prestaciones que en este inciso se enuncian, debido a que son calculadas de manera porcentual y/o dependen del salario que al trabajador le corresponde: i. Las Horas extras generadas y calculadas a partir de un salario actualizado, atendiendo a los hechos que en esta demanda se declaran, así como a los artículos 61, 67 y 68 de la Ley Federal del Trabajo. ii. La Prima vacacional a razón de un 60% sobre el salario integrado en términos a la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia y al Contrato Colectivo de Trabajo, tal y como se aduce en este mismo escrito de demanda. iii. El Aguinaldo anual por el importe de sesenta días del salario integrado en términos a la jurisprudencia emitida por la Suprema Corte de Justicia y al Contrato Colectivo de Trabajo, tal y como se aduce en este mismo escrito de demanda. iv. La Ayuda para transporte a razón de un 11% del salario calculado a partir de su actualización, en los

términos al Contrato Colectivo de Trabajo. v. El Bono de fomento educativo a razón de un 10.14% del salario calculado a partir de su actualización, en los términos al Contrato Colectivo de Trabajo. vi. El Incentivo económico por eficiencia equivalente a veinticuatro días de un salario actualizado, en los términos al Contrato Colectivo de Trabajo. **XIX. La actualización del pago y declaración del derecho** que me corresponde por el pago COMPLETO de las prestaciones que en este inciso se enuncian, debido a que son calculadas a partir del reconocimiento de la antigüedad de los trabajadores: i. El número de días de Vacaciones que me corresponden en atención a lo dispuesto en las cláusulas décima quinta, décimo sexta y décimo séptima del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la fuente de trabajo (C.E.S.P.M.). ii. La Prima vacacional correspondiente a los días que de vacaciones me corresponden en atención a lo dispuesto en las cláusulas décima octava y décima novena del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la fuente de trabajo (C.E.S.P.M.). iii. Los quinquenios que me corresponden en atención a lo dispuesto en la cláusula vigésima octava del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la fuente de trabajo (C.E.S.P.M.). **XX. La actualización del pago y declaración del derecho** que me corresponde por el pago COMPLETO de las prestaciones que en este inciso se enuncian, debido a que son calculadas a partir del nivel salarial de los trabajadores: i. La canasta básica a la que se refiere la cláusula vigésima séptima del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la fuente de trabajo (C.E.S.P.M.), la cual depende del nivel salarial de los trabajadores. ii. Los Quinquenios a los que se refiere la cláusula vigésima octava del Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la fuente de trabajo (C.E.S.P.M.), los cuales dependen del nivel salarial de los trabajadores. **XXI. La actualización y declaración de las cantidades que me corresponden por todos los demás derechos, prestaciones y facultades que se señalan en el Contrato Colectivo de Trabajo que rige en la fuente de trabajo, en términos a los artículos 86 y 396 de la Ley Federal del Trabajo, así como a los principios del derecho del trabajo indicados en esta demanda. XXII. El pago y entero de las cuotas obrero patronales al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI) desde el día 11 de febrero de 2000, fecha en que inicié a prestar mis labores en la fuente de trabajo y hasta el día que se me cubra correctamente esta prestación, conforme al salario diario que me correspondía recibir.**

Y del INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA demando de manera concreta: **XXIII. En su caso la aplicación de las cuotas y aportaciones demandadas a la parte patronal antes citada, y que fueron omitidas y por ende son adeudadas a dicho Instituto (I.S.S.S.T.E.C.A.L.I.), en términos a lo previsto por los Artículos 16, 18, 21 y demás relativos y aplicables de la Ley del ISSSTECALI, correspondientes al período comprendido desde mi fecha de ingreso hasta que se decrete mi categoría de base o planta, para efectos de que, considerando este ciclo, actualice el período efectivo cotizado en la totalidad de los servicios y prestaciones previstos en el Numeral 4 de dicha legislación citada, incluyendo desde luego el relativo a la Jubilación y en general al Fondo de Pensiones y Jubilaciones del ISSSTECALI. XXIV. Que una vez sean cubiertas las cuotas y aportaciones demandadas a la parte patronal antes citadas y que fueron omitidas, señaladas en las prestaciones anteriores, realice el reconocimiento del período comprendido indicado en el inciso anterior, debiendo actualizar el período efectivo cotizado en todos los servicios y prestaciones previstos en el Numeral 4 de dicha legislación citada, incluyendo desde luego el relativo a la Jubilación y en general al Fondo de Pensiones y Jubilaciones del ISSSTECALI. XXV. Que en su oportunidad efectúe el Estudio Actuarial a que se refiere el Numeral 64 de la Ley del ISSSTECALI, para efectos de que se determinen las aportaciones y cuotas que se deben cubrir a dicho Instituto asegurador. XXVI. Por el reconocimiento de la antigüedad que en el servicio tiene el actor, para efectos del disfrute de los derechos y beneficios de la seguridad social, desde el día del ingreso efectivo del trabajador, es decir, desde el 11 de febrero de 2000.”**

La demanda en mención se fundó en los siguientes hechos: “1 Con fecha 11 de febrero de 2000 ingresé a laborar para la patronal demandada, siendo contratado como OPERADOR DE PLANTA con la categoría de trabajador de contrato o de confianza; sin que se me considerara para la aplicación de las prerrogativas contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo. Desde el día 17 de febrero de 2017 (con reconocimiento desde el día 02 de febrero de 2017) la demandada me extendió nombramientos considerándome con la categoría de “sindicalizado”; primero como PEÓN, otorgándome otros nombramientos el 12 de febrero de 2019 (con reconocimiento desde el día 02 de febrero de 2019) como PLOMERO, el 12 de

junio de 2020 (con reconocimiento desde el día 14 de marzo de 2020) como **PLOMERO C** y finalmente el **17 de noviembre de 2020** (con reconocimiento desde el día 07 de noviembre de 2020) como **PLOMERO B**, todos estos con el carácter de “**sindicalizados**” adscritos al **DEPARTAMENTO DE POTABILIZACIÓN de la SUBDIRECCIÓN DE AGUA Y SANEAMIENTO**, por lo que mantengo actualmente categoría de **PLOMERO B**, no obstante que mi puesto real es el de **JEFE DE MANUTENIMIENTO MENOR A INSTALACIONES PLANTA POTABILIZADORA**; siendo mi jefe inmediato el C. OSCAR URIBE COLADO quien se ostenta como jefe de planta. **2.-** En mi puesto de trabajo, tengo las siguientes funciones generales: inspección de las instalaciones con regularidad para identificar problemas y determinar el mantenimiento necesario; dirigir al personal de mantenimiento a cargo, asegurando la ejecución eficiente y oportuna de los programas establecidos de mantenimiento preventivo, correctivo y de órdenes de trabajo; vigilar que se cumplan las cargas de trabajo asignados, así como planificar el trabajo del día, establecer las prioridades y mantener el orden; evaluar el trabajo del personal al inicio, durante y al finalizar jornada; garantizar el cumplimiento de los estándares de calidad y los reglamentos de salud y seguridad e higiene; conducir el camión de volteo; operar y/o conducir la retroexcavadora y el mini cargador dentro de la planta para realización de trabajos que lo requieran; realizar y vigilar en conjunto con el personal a cargo del área operativa las reparaciones o las tareas de mantenimiento de la planta potabilizadora e inspeccionar y mantener los sistemas e infraestructura de plomería, electricidad y soldadura, así como la pintura de paredes del edificio y la pintura del cordón de la banquetta; vigilar el mantenimiento de aproximadamente 1300 mts² de área verde distribuidos en las instalaciones de la planta; realizar la apertura y cierre del área de resguardo de herramientas y equipos de trabajo; supervisar el inventario de materiales, equipos y el uso correcto de herramientas; vigilar la limpieza en vialidades contiguas a la planta; revisar el correcto llenado de bitácoras y el envío de evidencias de trabajos realizados; monitorear la recloración en distintos puntos de la ciudad; operar las actividades de la planta cuando es requerido por falta de personal, continuando con las responsabilidades del puesto; entre otros. **3.-** Es de indicarse que me desempeño en jornadas de trabajo que van de **lunes a viernes de las 07:00 horas a las 16:00 horas**. Debido a que, por contrato colectivo, los trabajadores que laboramos en la Comisión tenemos derecho a tener una jornada ordinaria de cinco días a la semana de siete horas para la diurna, seis para la nocturna y seis y media para la mixta; es que por mi horario laboro 10 horas extras a la semana, de manera permanente. **4.-** Por otro lado, en cuanto a mi salario y prestaciones que percibo actualmente, manifiesto que la patronal me cubre mi sueldo y prestaciones de forma catorcenal, en base a un salario cuota diaria de \$474.28 pesos; cubriéndome a esta fecha, de manera permanente, las cantidades que se indican a continuación:

PERCEPCIONES CATORCENALES	MONTO
Sueldo Ordinario	\$6,639.92 Pesos M.N.
Canasta Básica	\$1,322.72 Pesos M.N.
Previsión Social Múltiple	\$4,292.68 Pesos M.N.
Ayuda Transporte	\$730.38 Pesos M.N.
Fomento Educativo	\$673.26 Pesos M.N.
Compensación nom.	\$320.04 Pesos M.N.
Compensación	\$1,400.00 Pesos M.N.
Bono Riesgo de trabajo	\$303.38 Pesos M.N.
Quinquenio	\$78.96 Pesos M.N.
PERCEPCIONES ANUALES	MONTOS
Buena disposición	\$6,277.83 Pesos M.N.
Incentivo económico por eficiencia	\$9,397.20 Pesos M.N.
Bono	\$2,960.80 Pesos M.N.

5.- En la fuente de trabajo rige un Contrato Colectivo de Trabajo que la patronal tiene celebrado con el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas del Estado de Baja California, Sección Mexicali, mismo contrato que refiere las condiciones generales de trabajo y que a su vez es aplicable a todos y cada uno de los centros de trabajo de la patronal demandada, contrato que a su vez se me debe aplicar en su totalidad. En dicho documento vinculante, se reconocen los derechos de los movimientos escalafonarios salariales de los trabajadores en atención a su antigüedad, pues en la cláusula Quincuagésima tercera del Contrato colectivo se establece que "la CESPM

(...) se obliga a promover AUTOMÁTICAMENTE al nivel inmediato superior al trabajador sindicalizado que haya permanecido estático en un nivel comprendido del 01 al 10 por el término de dos años..." De esta manera, es que, por lo menos, cada dos años los trabajadores deben ser AUTOMÁTICAMENTE promovidos a un nivel superior al que se encuentran en el momento. De esta manera, y considerando que se inicia en el primer nivel, se debe escalar en el nivel salarial en el sentido que ahora se proyecta en el siguiente cuadro:

AÑOS DE SERVICIO	NIVEL SALARIAL
0-2	1
2-4	2
4-6	3
6-8	4
8-10	5
10-12	6
12-14	7
14-16	8
16-18	9
18-20	10
20-22	11
22-24	12

6.- No obstante lo anterior, aún y cuando se me ha reconocido parcialmente mi antigüedad en la fuente de trabajo, así como mi calidad de trabajador sindicalizado; **no se me ha otorgado por la patronal los niveles salariales que me corresponden, en términos al capítulo de hechos. Así pues, la patronal me cubre mi salario sin considerar que me corresponde un nivel salarial mayor, según las disposiciones del Contrato Colectivo de Trabajo. Se dice esto, pues considerando mi antigüedad, me debería encontrar en el nivel salarial 12, correspondiéndome un salario cuota diaria de \$500.43 pesos M.N. según el anexo 1 de dicho Contrato Colectivo. De esta forma, y en virtud de que las prestaciones denominadas Canasta Básica, Ayuda para Transporte, Fomento Educativo, Prima Dominical e Incentivo de Eficiencia dependen del nivel salarial, es que se generan diferencias en el sueldo y las prestaciones salariales, de la siguiente manera:**

		***** ***** NIVEL 12	DIFERENCIA
<i>Prestaciones catorcenales</i>			
Sueldo Ordinario	\$6,264.02	\$7,006.07	-\$742.05
Canasta Básica	\$1,247.82	\$1,935.34	-\$687.52
Previsión S. Múltiple	\$4,030.68	\$4,030.68	\$0.00
Ayuda Transporte	\$689.08	\$770.67	-\$81.59
Fomento Educativo	\$635.18	\$710.42	-\$75.24
Compensación nom.	\$320.04	\$549.22	\$0.00
Compensación	\$1,400.00	\$1,400.00	\$0.00
Quinquenio	\$78.96	\$261.78	-\$182.82
Bono Riesgo trabajo	\$303.38	\$303.38	\$0.00
Horas Extras Dobles y Triples	\$0.00	\$7,285.87	-\$7,285.87
<i>Prestaciones anuales</i>			
Buena disposición	\$8,635.25	\$8,635.25	\$0.00
Bono \$2960.80	\$2,960.80	\$2,960.80	\$0.00
Incentivo eficiencia	\$9,397.20	\$12,010.40	-\$2,613.20

6 bis. Cabe señalar que a partir de mayo de 2022 tuve un incremento a mi salario ordinario de \$375.90 Pesos M.N., así como a mis prestaciones catorcenales consistente en \$74.90 por concepto de Canasta Básica, \$262.00 Pesos M.N. por concepto de Previsión Social Múltiple, \$41.30 Pesos M.N. por concepto de Ayuda

Transporte, y \$38.08 Pesos M.N. por concepto de Fomento Educativo, sin que estos incrementos cubran las diferencias salariales generadas con anterioridad y mucho menos la nivelación salarial motivo de esta demanda, por lo que las diferencias salariales generadas a partir de mi aumento salarial deberán ser calculadas de forma separada, de la siguiente manera:

		NIVEL 12	DIFERENCIA
<i>Prestaciones catorcenales</i>			
Sueldo Ordinario	\$6,639.92	\$7,006.07	-\$366.15
Canasta Básica	\$1,247.82	\$1,935.34	-\$612.62
Previsión S. Múltiple	\$4,292.68	\$4,292.68	\$0.00
Ayuda Transporte	\$730.38	\$770.67	-\$40.29
Fomento Educativo	\$673.26	\$710.42	-\$37.16
Compensación nom.	\$320.04	\$320.04	\$0.00
Compensación	\$1,400.00	\$1,400.00	\$0.00
Quinquenio	\$78.96	\$261.78	-\$182.82
Bono Riesgo trabajo	\$303.38	\$303.38	\$0.00
Horas Extras Dobles y Triples	\$0.00	\$7,285.87	\$7,285.87
<i>Prestaciones anuales</i>			
Buena disposición	\$8,635.25	\$8,635.25	\$0.00
Bono \$2960.80	\$2,960.80	\$2,960.80	\$0.00
Incentivo eficiencia	\$9,397.20	\$12,010.40	-\$2,613.20

7. En el mismo sentido, y en relación con los derechos que por antigüedad me corresponden, en la cláusula vigésima octava del Contrato colectivo se prevé la entrega de **QUINQUENIOS** como estímulo económico en reconocimiento a los años de servicio de los trabajadores, y que, como su nombre lo indica, debe entenderse que se entregará un quinquenio por cada cinco años de servicio; por lo tanto, al hoy actor deben serle pagados los quinquenios correspondientes a su antigüedad. Aunado a lo anterior, la patronal **SOLO ME CUBRE UN QUINQUENIO** cuando por mi antigüedad me corresponden **CUATRO QUINQUENIOS** en términos al Contrato Colectivo de Trabajo. Así es, que la cláusula vigésima octava del Contrato Colectivo al que me refiero en esta demanda, establece que se reconocerá la antigüedad de los trabajadores con los siguientes estímulos económicos:

NÚMERO DE QUINQUENIOS	IMPORTE MENSUAL
UNO	\$169.18 MENSUALES
DOS	\$280.48 MENSUALES
TRES	\$422.94 MENSUALES
CUATRO	\$560.95 MENSUALES
CINCO	\$703.42 MENSUALES
SEIS	\$841.43 MENSUALES

Por esta razón, es que se reclama el pago correcto por concepto de esta prestación, así como las diferencias que se han generado durante el periodo 2021-2022, considerando que me corresponde el pago por \$560.95 Pesos M.N. mensuales, que en su proporción catorcenal se traduce a \$261.78 Pesos M.N., y tomando en cuenta que solo me cubren un quinquenio la diferencia resultante entre lo que me pagan actualmente y lo que me corresponde es de \$182.82 Pesos M.N. Y por dicha razón es que demando el pago de las diferencias generadas y que se sigan generando a lo largo de este juicio por concepto de QUINQUENIOS. 8.- De igual manera violatorio, algunas de nuestras prestaciones legales se calculan de manera irregular, puesto que, si bien es cierto me cubren algunas de las prestaciones a las que se refiere el contrato colectivo, se me cubren con un salario distinto a aquél que debe servir como base de cálculo. Así pues, por contrato colectivo me corresponde el pago de 60 días de aguinaldo y una prima vacacional de 60% sobre un periodo de vacaciones que a continuación se enuncian:

AÑOS CUMPLIDOS DE SERVICIO	06 a 10	15 días hábiles por semestre
	11 a 15	17 días hábiles por semestre
	16 a 20	19 días hábiles por semestre
	21 a 25	21 días hábiles por semestre
	26 a 30	23 días hábiles por semestre

Ahora, si bien es cierto que me cubren 60 días de aguinaldo y una prima vacacional de 60% sobre los días de vacaciones que me corresponden, dichas prestaciones son calculadas en base a un salario denominado "salario base tabular" que determina el mismo Contrato Colectivo. Así pues, a pesar de que los trabajadores recibimos dichas prestaciones en virtud a este documento vinculante, tal escrito no tiene validez en cuanto a la determinación del salario base para el cálculo de dichas prestaciones, pues esto se contempla en la Ley Federal del Trabajo y la jurisprudencia vigente, que ostentan una mayor jerarquía normativa a la que tiene el contrato colectivo. De esta manera, estas prestaciones deben ser calculadas CORRECTAMENTE, a partir de un salario que se integre con todas las prestaciones que ordinaria y permanentemente recibo. **9.-** Así pues, considerando que la patronal debe cubrirme las prestaciones correspondientes al nivel salarial 12 y los quinquenios que me corresponden, podemos apreciar que el **salario especial para calcular mis horas extras** debe integrarse por todas aquellas prestaciones que ordinaria y permanentemente percibo, en atención a la jurisprudencia vigente de rubro: "HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA". De esta manera, el salario en mención se compone por los siguientes conceptos: \$500.43 pesos diarios de sueldo ordinario, \$138.24 pesos diarios de canasta básica, \$306.62 pesos diarios de previsión social múltiple, \$55.05 pesos diarios de ayuda para transporte, \$50.74 pesos diarios de fomento educativo \$22.86 pesos diarios de compensación nominal, \$100.00 pesos diarios de compensación, \$21.67 pesos diarios de bono de riesgo de trabajo y \$18.70 pesos diarios de quinquenio; lo que nos da como resultado un **salario integrado para el cálculo de horas extras** se eleva a **\$1,214.31 Pesos M.N. diarios**. Ahora bien, el suscrito labora 9 horas dobles y 1 hora triple semanalmente, que calculadas en base a un salario diario de \$1,214.31 Pesos M.N., nos da como resultado el derecho a un pago de \$3,642.93 Pesos M.N. por concepto de horas extras a la semana, es decir, \$7,285.87 Pesos M.N. como pago catorcenal de tiempo extra doble y triple. De esta manera, tenemos que tengo derecho a que se me cubra una proporción diaria de \$520.42 Pesos M.N. por concepto de horas extras, y por dicha razón es que demando el pago de las horas extras laboradas durante el último año de servicios, cantidad que asciende a **\$189,432.62 Pesos M.N.** en base a mi salario diario integrado especial para el cálculo de esta prestación, considerando que la **demandada no me ha cubierto cantidad alguna** correspondiente a las horas extras dobles y triples que he laborado. Asimismo, demando el pago de las diferencias que se generen en caso de que esta prestación sea cubierta en base a una integración salarial incorrecta. **10.** Tal y como se describe en este capítulo, el cálculo de mis prestaciones legales consistentes en Prima Vacacional y Aguinaldo, me son cubiertas de manera incompleta, puesto que tomando en consideración lo expuesto anteriormente en relación a las Horas Extras, es que mi salario diario integrado para calcular las prestaciones consistentes en Aguinaldo y Prima Vacacional se eleva a \$1,734.73 Pesos M.N., pues se integra del salario diario compuesto de las prestaciones ordinarios y permanentes de \$1,214.31 Pesos M.N. diarios, más la proporción diaria de las horas extras, es decir, \$520.42 Pesos M.N. De esta manera, el pago que por derecho me corresponde por concepto de 60% de Prima vacacional en base a un salario diario especial de \$1,734.73 Pesos M.N. por los 42 días que me corresponden en el último año de servicios más los días inhábiles que se encuentren dentro del periodo vacacional, es de \$63,491.15 Pesos M.N.; y por 60 días de aguinaldo por el año 2021 me corresponden \$104,083.85 Pesos M.N. De esta manera, se generan las siguientes diferencias anuales:

		***** NIVEL 12	DIFERENCIA
Prestaciones anuales			
Prima vacacional	\$34,508.86	\$63,491.15	-\$28,982.29
Aguinaldo	\$59,515.20	\$104,083.85	-\$44,568.65

Y por dicha razón es que demando el pago de las diferencias generadas y que se sigan generando a lo largo

de este juicio, en base a mi salario diario integrado especial para el cálculo de estas prestaciones, que corresponden a **\$28,982.29 Pesos M.N. y \$44,568.65 Pesos M.N. anuales**. 11. Debido a la contratación ilegal de la que fui víctima, cuando ingresé a laborar para la demandada, me otorgaron de forma parcial la seguridad social a que está obligado todo patrón en virtud al Artículo 123, Apartado A, Fracciones XIV y XXIX de la Constitución Política Federal, y que se regula a través de los Artículos 472 a 515 de la Ley Federal del Trabajo, conviniéndose que dicha seguridad social se me otorgaría a través del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI). Así pues, tengo conocimiento de que en dicho Instituto de Seguridad Social no estoy cubierto en totalidad, pues faltan de pagar cuotas obrero-patronales por aquellos años en los que no estuve dado de alta con el salario que me correspondía. Por esta razón, se reclama que paguen las cuotas obreras y patronales que se hayan dejado de pagar al ISSSTECALI desde la fecha de mi ingreso y hasta la fecha en que se resuelva este juicio, en términos a lo dispuesto en los últimos párrafos de los Artículos 6 y 18 de la Ley del ISSSTECALI, que textualmente dicen lo siguiente:... Dichos artículos (sobre todo el Numeral 18) son muy claros y no dan lugar a dudas ni a apreciaciones diversas o interpretaciones diferentes y como la Ley del ISSSTECALI es de orden público, es que debe de observarse obligatoriamente, y en el caso concreto, desde mi fecha de ingreso, la patronal era quien tenía la obligación de efectuar los descuentos de las cuotas indicadas en el Artículo 16 de dicha Ley y enviar al Instituto las nóminas y recibos donde consten los descuentos, en síntesis, la patronal tenía la obligación y era ABSOLUTA Y ÚNICA responsable de descontar y enterar las cuotas del ISSSTECALI que me correspondían como trabajador, sin embargo, al no hacerlo así, es que la patronal incurrió en actos u omisiones en perjuicio del ISSSTECALI y de nuestra persona, por lo que es la única responsable en términos de la Ley del ISSSTECALI. De tal manera que la patronal (como pagadora y encargada de cubrir sueldos y descontar cuotas), y solamente ella, es quien debe cubrir todas y cada una de las cuotas y aportaciones omitidas, incluyendo las cuotas que en un momento dado en términos de Ley me correspondía cubrir como trabajador, lo anterior ante las omisiones en que incurrió en perjuicio tanto del ISSSTECALI como de mi persona, así como las que por Ley le correspondan a la misma patronal, ya que es la única responsable y obligada a cubrir las cuotas y debe sufrir las consecuencias de sus omisiones y actos que realizan con perjuicio del Instituto o de los Trabajadores, por lo que debe asumir su responsabilidad por dichas omisiones.”

SEGUNDO: En fecha veintidós de julio de dos mil veintidós este Tribunal Laboral del Poder Judicial del Estado de Baja California, dio trámite en la vía ordinaria a la demanda presentada; se reconoció a los CC. LICS. [REDACTED]

[REDACTED], el carácter de apoderados legales del actor, con domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en AV. LARROQUE NÚMERO 1400, ESQUINA CON CALLE "F", DE LA COLONIA NUEVA DE ESTA CIUDAD DE MEXICALI, y se previno a la parte actora para que precisara el horario en que iniciaba y concluía la jornada extraordinaria que reclama; posteriormente, en proveído de fecha quince de agosto de dos mil veintidós se ordenó emplazar a los demandados [REDACTED]; QUIEN RESULTE RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO e INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA, concediéndoles el término de QUINCE DÍAS HÁBILES, para efecto de que dieran contestación a la demanda, ofrecieran pruebas y, en su caso, formularan reconvenición y objetaran las pruebas de la parte actora.

Los emplazamientos a los demandados tuvieron verificativo el veintidós de agosto de dos mil veintidós. En fecha doce de septiembre de dos mil veintidós, la demandada [REDACTED] dio contestación a la demanda, opuso excepciones y defensas y ofreció sus pruebas mediante escrito constante de dieciocho fojas útiles. Contestación de demanda del cual se desprende que la demandada viene señalando la falta de acción y derecho del actor para reclamar las prestaciones contenidas en la demanda, en razón de que, el actor cuenta con el nivel salarial que le corresponde de conformidad con el Contrato Colectivo de Trabajo aplicable en la fuente de trabajo y a su antigüedad como trabajador de base sindicalizado, carácter que obtuvo a partir del 10 de febrero de 2017.

Por su parte, la demandada INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA dio contestación a la demanda, opuso excepciones y defensas y ofreció sus pruebas mediante escrito constante de treinta fojas útiles, presentado en fecha doce de septiembre de dos mil veintidós. Contestación de demanda del cual se desprende que la demandada viene señalando la falta de acción y derecho del actor para reclamar la prestación contenidas en la demanda, en razón de que, el actor no era trabajador cotizante al fondo de pensiones y jubilaciones de dicho Instituto.

Con los escritos de contestación y las pruebas ofrecidas se corrió traslado a la parte actora quien formuló replica y objetó las pruebas de la parte demandada en los términos visibles en el escrito presentado ante éste Tribunal en fecha dieciocho de octubre de dos mil veintidós.

Por su parte, las demandadas no formularon contrarréplica, motivo por el cual, mediante proveído de fecha nueve de marzo de dos mil veintitrés se les hizo efectivo el apercibimiento decretado en auto de fecha veinticuatro de octubre de dos mil veintidós, en el sentido de tenerles por perdido su derecho a formular contrarréplica, en su caso, objetar las pruebas relativas a la réplica de su contraria, así como a ofrecer pruebas de la contrarréplica, lo anterior con fundamento en los artículos 610, 715, 747 fracción I y 873-C de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, mediante proveído de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintitrés se citó a las partes a la AUDIENCIA PRELIMINAR, misma que tuvo verificativo a las nueve horas del día doce de abril de dos mil veintitrés, en la cual se hizo el pronunciamiento sobre la admisión y desechamiento de las pruebas ofrecidas por las partes y se citó a la AUDIENCIA DE JUICIO, misma que tuvo

verificativo el once de mayo de dos mil veintitrés, en la cual se desahogaron las pruebas ofrecidas por las partes, se certificó que no existieran pruebas pendientes de desahogar y se concedió el uso de la voz a las partes comparecientes a efecto de que formularan alegatos, haciendo uso de dicho derecho la parte actora y la patronal demandada en la forma y términos que se encuentran establecidos en la videograbación correspondiente, no así el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, quien no asistió a la audiencia de juicio no obstante encontrarse legalmente notificado de ello, motivo por el cual se le tuvo por precluído el derecho a formular alegatos.

En fecha nueve de junio de dos mil veintitrés se dictó sentencia contra la cual la parte demandada promovió Amparo Directo mismo que por cuestión de turno correspondió conocer al Quinto Tribunal Colegiado del XV Circuito, asignándole el número 248/2023 de su índice en el cual se concedió la protección de la justicia federal al quejoso para efecto de que: 1.- se dejara insubsistente la sentencia dictada; 2.- se emita otra en la que además de reiterar los aspectos que se estimaron constitucionales, se deje de considerar los días de descanso festivos que quedaron comprendidos dentro de la condena de horas extras y con plenitud de jurisdicción de cuantifique su monto.

Asimismo, se negó el amparo al quejoso adherente [REDACTED]

En cumplimiento a lo anterior, en proveído de fecha diez de abril de dos mil veinticuatro, se declaró insubsistente la sentencia de fecha 09 de junio de 2023 y se ordenó turnar los autos para dictar sentencia ajustándose a los lineamientos de la ejecutoria de referencia.

En virtud de lo anterior, se procede a realizar el estudio que en derecho corresponde; y,

CONSIDERANDO

PRIMERO. Competencia.

Que éste **Tribunal Laboral del Poder Judicial del Baja California con sede en Mexicali**, es competente para conocer y resolver el presente conflicto laboral individual conforme lo dispuesto por los artículos 123, Apartado A, fracciones XX y XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 527, 529 y 700, fracción II, inciso b, de la Ley Federal del Trabajo y 90 SEPTIES de la Ley Orgánica del Poder Judicial del Estado de Baja California; por el cual se dota de

competencia a los Tribunales Laborales del Poder Judicial de Baja California.

SEGUNDO. Fijación de la Litis.

De los hechos contenidos en la demanda, de la contestación producida a la misma y de lo determinado en la audiencia preliminar podemos concluir que la Litis en el presente asunto se reduce a los siguientes puntos:

- Determinar si es procedente o no, la nivelación salarial, así como el pago de las diferencias reclamadas por el actor.
- Determinar si es procedente o no, la aplicación de las cuotas y aportaciones de seguridad social adeudadas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, en la forma y términos solicitados por el actor.

TERCERO. Cargas probatorias.

De conformidad con el principio general de derecho que dice **“el que afirma debe probar”**, corresponderá a la parte actora acreditar la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo que invoca, así como los términos en que se encuentra establecido el otorgamiento de las prestaciones que refiere, lo anterior de conformidad con el criterio jurisprudencial siguiente:

Registro digital: 176193. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/74. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXIII, enero de 2006, página 2292. **Tipo: Jurisprudencia**

PRESTACIONES DERIVADAS DE UN CONTRATO COLECTIVO. CORRESPONDE AL RECLAMANTE ACREDITAR EL DERECHO A PERCIBIRLAS Y EL SALARIO CONFORME AL CUAL DEBEN PAGARSE. Si bien es cierto que de conformidad con el artículo 784, fracción XII, de la Ley Federal del Trabajo, corresponde al patrón la carga probatoria cuando existe controversia sobre el monto y pago del salario, por tener éste mejores posibilidades para demostrarlo, también lo es que tratándose de prestaciones reclamadas con base en un contrato colectivo de trabajo, es decir, de prestaciones extralegales, dicha carga corresponde al reclamante para acreditar no sólo su derecho a percibir las, sino además el salario conforme al cual deben pagarse; máxime si las cláusulas en las que el trabajador apoya su reclamo contemplan diferente tipo de base salarial.

SEXTO TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO.

Véase: Apéndice al Semanario Judicial de la Federación 1917-2000, Tomo V, Materia del Trabajo, página 896, tesis 1029, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES. CARGA DE LA PRUEBA." y Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Tomo XVI, noviembre de 2002, página 1058, tesis I.10o.T. J/4, de rubro: "PRESTACIONES EXTRALEGALES, CARGA DE LA PRUEBA."

Registro digital: 171093. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: I.6o.T. J/85. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XXVI, octubre de 2007, página 3051. **Tipo: Jurisprudencia**

CUARTO. Valoración de pruebas.

A continuación, se procede a la valoración de las pruebas ofrecidas por las partes y que fueron admitidas en la audiencia preliminar.

- **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en copia simple del Contrato

Colectivo de Trabajo de fecha 01 de enero de 2021 celebrado entre la [REDACTED] y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, Sección Mexicali, mismo que fue perfeccionado mediante el Cotejo y Compulsa realizado en audiencia de juicio; probanza que adquiere valor probatorio pleno y favorece ampliamente a su oferente por cuanto hace al acreditamiento de la existencia del Pacto Colectivo invocado así como de los términos en que se encuentran pactadas las prestaciones contenidas en el mismo.

o **DOCUMENTALES PRIVADAS** consistentes en copia de 4 recibos o comprobantes de pago de salario de fechas 24 de febrero, 09 y 24 de marzo y 18 de abril de 2000; copia de 37 recibos o comprobantes de pago de salario por el período del 02 de enero al 30 de diciembre de 2020 así como del 24 de febrero al 19 de mayo de 2022; copia de 35 recibos o comprobantes de pago de Compensación por el período del 03 de enero al 18 de diciembre de 2020; 7 y 21 de mayo y 30 de julio de 2021; 11 y 25 de marzo, 8 y 22 de abril, 6 y 20 de mayo de 2022; copia de 6 recibos o comprobantes de pago de “Aguinaldo” de fechas 06 de enero y 1, 4 y 30 de diciembre de 2020; 8 y 9 de noviembre de 2021; copia de 4 recibos o comprobantes de pago de “Bono Buena Disposición” de fechas 06 de marzo 2020, 5 de mayo 2021, 4 de marzo y 26 de abril de 2022; copia de 4 recibos o comprobantes de pago de fechas 22 de septiembre 2020 (estimulo por años de servicio), 13 de noviembre 2020 (Bono único), 19 de febrero 2020 (prima vacacional) y 12 de agosto 2020 (incentivo de eficiencia); copia de 3 listas de raya de fechas 3 de agosto 2021 (Incentivo eficiencia), 21 de diciembre 2021 (aguinaldo) y 15 febrero 2022 (prima vacacional); probanzas que benefician a su oferente por cuanto hace a lo que de ellas se desprende.

o **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en Contrato Colectivo de Trabajo 2021 celebrado entre la [REDACTED] y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, Sección Mexicali, remitido por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, Baja California en Copia Certificada; probanza que favorece ampliamente a su oferente por cuanto hace al acreditamiento de la existencia del Pacto Colectivo invocado así como de los términos en que se encuentran pactadas las prestaciones contenidas en el mismo para el año 2021.

o **DOCUMENTAL PRIVADA** consistente en Contratos Colectivos de Trabajo 2021 y 2022 celebrado entre la [REDACTED]

y el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios e Instituciones Descentralizadas de Baja California, Sección Mexicali, documentales que fueron exhibidas tanto por la patronal demandada como por el Sindicato celebrante; probanza que favorece ampliamente a su oferente por cuanto hace al acreditamiento de la existencia del Pacto Colectivo invocado así como de los términos en que se encuentran pactadas las prestaciones contenidas en el mismo para el año 2022.

- o **DOCUMENTAL PRIVADA** en vía de Informe a cargo del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, cuyo desahogo no tuvo verificativo como consecuencia del desistimiento formulado por su oferente, circunstancia visible en el minuto 56:32 de la videograbación de la audiencia de juicio.

- o **LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASÍ COMO LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, ofrecidas bajo los numerales V y VI del capítulo de pruebas del escrito de demanda, mismas que fueron admitidas, y se desahogan por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos 776, fracción VI y VII, 830, 831, 832, 833, 834, 835 y 836 de la Ley Federal del Trabajo; pruebas que adquieren valor probatorio en términos de las consideraciones de hecho y derecho en la presente resolución.

La valoración de las pruebas admitidas a la patronal [REDACTED] se realiza en los siguientes términos:

- o **DOCUMENTALES PRIVADAS OFRECIDAS CON LOS NÚMEROS 2, 3, 4, 5, y 6**, consistentes en originales de nóminas de pago de salario y prestaciones del 14 de agosto de 2021 al 01 de julio de 2022; original de recibos de pago de compensación confidencial del 31 de julio de 2021 al 12 de agosto de 2022; copia simple con firma original de recibido de nombramiento de personal de fecha 17 de febrero de 2017 expedido al hoy actor; original de documento "Acción de Personal" de fecha 07 de febrero de 2017; original de análisis de solicitud de inicio para sindicalización de fecha 7 de febrero de 2017; probanzas que no benefician a su oferente respecto de la carga impuesta, por los motivos que más adelante se precisarán.

- o **LA INSTRUMENTAL DE ACTUACIONES, ASÍ COMO LA PRESUNCIONAL LEGAL Y HUMANA**, ofrecidas bajo los numerales 7 y 8 del capítulo de pruebas del escrito de demanda, mismas que fueron admitidas, y se desahogan por su propia y especial naturaleza de conformidad con los artículos 776, fracción VI y VII, 830, 831, 832, 833, 834, 835 y 836 de la Ley Federal del

Trabajo; pruebas que adquieren valor probatorio en términos de las consideraciones de hecho y derecho de la presente resolución.

QUINTO. Conclusiones.

Del estudio de los anteriores elementos de convicción debidamente valorados, adminiculados y vinculados entre sí de manera lógica y natural, en términos del artículo 841 y 842 de la Ley Federal del Trabajo, nos conducen a las siguientes conclusiones:

En lo que respecta al reclamo medular efectuado por la parte actora, relativo a la nivelación salarial solicitada con base en las disposiciones del contrato colectivo de trabajo que invoca, resulta procedente el mismo por los motivos que se detallan a continuación.

Quedó acreditado en autos, que el hoy actor ingresó a laborar para la demandada el 11 de febrero del año 2000, habiendo sido contratado como operador de planta con la categoría de trabajador de contrato o confianza y que, con fecha 17 de febrero de 2017 se le extendió nombramiento como Peón y con el carácter de sindicalizado.

El actor solicita su nivelación salarial atendiendo a las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, afirmando que, conforme a su antigüedad, le corresponde el nivel salarial 12.

Por su parte, la patronal argumenta que dicha nivelación no resulta procedente en virtud de que el actor cuenta con el nivel salarial que le corresponde conforme al Pacto Social, atendiendo a la antigüedad que tiene a partir de que fue reconocido como trabajador sindicalizado, es decir, a partir del 10 de febrero de 2017, por lo que, actualmente se ubica en el nivel salarial 04 así como que dicha determinación obedece al convenio que la patronal celebró con el sindicato denominado "Política Escalonaria de los Niveles de Salario Nominal Tabular para los Trabajadores que se Sindicalizan".

Precisado lo anterior, tenemos que la parte actora acreditó tanto la existencia del Contrato Colectivo de Trabajo que invocó, así como el contenido en que se encuentra plasmado o convenido el otorgamiento de las prestaciones que contiene. Al efecto, la parte actora aportó copia simple del Contrato Colectivo de Trabajo 2021, mismo que fue cotejado con su original exhibido por la patronal demandada y que igualmente fue aportado en Copia Certificada por la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali mientras que, en lo tocante al del año 2022, tanto la patronal como el Sindicato celebrante exhibió en juicio el mismo. En tal

virtud, habiéndose acreditado la existencia del Pacto Social invocado por la actora, habremos de considerar las estipulaciones que la Ley Laboral prevé al respecto, así encontramos las siguientes disposiciones:

Artículo 1o.- La presente Ley es de observancia general en toda la República y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el artículo 123, Apartado A, de la Constitución.

Artículo 2o.- Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Artículo 3o.- El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.

Artículo 5o.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público por lo que no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, sea escrita o verbal, la estipulación que establezca:

I. a la XII...

XIII. Renuncia por parte del trabajador de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo.

XIV. a la XV...

En todos estos casos se entenderá que rigen la Ley o las normas supletorias en lugar de las cláusulas nulas.

Artículo 184.- Las condiciones de trabajo contenidas en el contrato colectivo que rija en la empresa o establecimiento se extenderán a los trabajadores de confianza, salvo disposición en contrario consignada en el mismo contrato colectivo.

Artículo 386.- Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos.

Artículo 396.- Las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184.

De las disposiciones anteriores, podemos concluir que la Ley Federal del Trabajo es de observancia general en toda la República Mexicana y rige las relaciones de trabajo comprendidas en el apartado A del artículo 123 de la Constitución Política; que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales; que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta.

Dentro de las libertades que deben respetarse con motivo del trabajo, encontramos la denominada Libertad de Asociación Profesional tutelada en la fracción XVI del apartado A del artículo 123 Constitucional y que la Ley Federal del Trabajo regula en la fracción I del artículo 358 al disponer que nadie puede ser obligado a formar o no, parte de un sindicato, federación o confederación. Ésta Libertad de Asociación Profesional la doctrina identifica que puede exteriorizarse

ya sea de manera positiva afiliándose el trabajador a una organización sindical existente o constituyendo una nueva, mientras que de manera negativa puede exteriorizarse absteniéndose el trabajador de afiliarse a un sindicato ya existente o de constituir uno nuevo o bien, decidiendo dejar de permanecer a un organismo sindical al cual pertenezca.

Bajo este orden de ideas y en términos de lo dispuesto por la fracción XIII del artículo 5 de la Ley Laboral, las disposiciones de la Ley son de orden público y, por lo tanto, no producirá efecto legal, ni impedirá el goce y el ejercicio de los derechos, la estipulación que establezca la renuncia por parte del trabajador, de cualquiera de los derechos o prerrogativas consignados en las normas de trabajo, ya sea que dicha estipulación sea establecida de manera escrita o verbal.

La Ley Federal del Trabajo reconoce y establece los parámetros mínimos bajo los cuales deberán de regirse las condiciones de trabajo de relaciones laborales y el legislador, estableció como mecanismo para mejorar las condiciones o garantías mínimas de las condiciones de trabajo dispuestas en la Ley, precisamente, al Contrato Colectivo de Trabajo, definiéndolo como el convenio celebrado entre el sindicato de trabajadores y el patrón, que tiene como finalidad u objeto, el establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, condiciones que deben ser necesariamente en términos superiores a los dispuestos en la propia Ley.

Bajo este contexto, la propia Ley Federal del Trabajo dispone en su artículo 396 que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento, aunque no sean miembros del sindicato que lo haya celebrado, con la limitación consignada en el artículo 184, es decir, salvo el caso de los trabajadores de confianza, siempre y cuando exista disposición expresa de excluirlos de los beneficios que irradie el Contrato Colectivo, las disposiciones del Pacto Social se deben extender a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento. De la lectura y análisis del contenido del clausulado del Pacto Social correspondientes a los años 2021 y 2022 se desprende que el mismo, no contiene disposición expresa que señale que los trabajadores de confianza se encuentran excluidos de disfrutar de los beneficios del mismo. Ahora bien, no escapa a este Tribunal que al momento de la contratación del hoy actor en fecha 11 de febrero de 2000, fue contratado con el carácter de confianza, sin embargo, con independencia de que en la contratación se haya otorgado al actor la categoría de confianza, en autos no fue señalado ni descrito y en consecuencia, demostrado por la patronal que las actividades del actor al momento de su contratación hubieran encuadrado en alguna de las

descritas en el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo como las correspondientes a las de un trabajador de confianza como lo son las de Dirección, Inspección, Fiscalización y Vigilancia de carácter general en la empresa, luego entonces, la determinación o establecimiento en el contrato inicial de que el actor tenía el carácter de trabajador de confianza no es suficiente para estimar y validar que así lo haya sido.

Por lo antes expuesto, se determina que las estipulaciones del contrato colectivo de trabajo invocado por el actor, en términos de lo dispuesto por el artículo 396 de la Ley Federal del Trabajo, le debió ser aplicado en su totalidad desde el momento mismo de su ingreso a laborar pues no escapa a este Juzgador que la parte actora solicitó que la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de Mexicali, fuera requerida por la exhibición del Contrato Colectivo desde el 2002 hasta el 2022, destacándose al momento de admitir y desechar las pruebas de la parte actora, que este Tribunal indicó que la información atinente a los años 2001 al 2020 se encuentra consultable de manera pública en la liga <https://antecedentes.centrolaboral.gob.mx>, advirtiéndose que dicho expediente consta de 1204 fojas y que el mismo fue registrado el 23 de octubre de 2001 bajo la partida 125/01, fojas 124 y 125; asimismo que en el contrato colectivo originalmente registrado tampoco se excluye de sus beneficios a los trabajadores de confianza, salvo el acotamiento previsto en la cláusula primera en el sentido de que solamente resulta aplicable exclusivamente a los trabajadores que sean miembros del sindicato.

Bajo la óptica de la disposición prevista por la fracción XIII del artículo 5 de la Ley Federal del Trabajo, podemos arribar a la conclusión de que ambas determinaciones (la contenida en la cláusula primera del Contrato Colectivo de Trabajo registrado el 23 de octubre de 2001 en el sentido de que las disposiciones resultan exclusivamente aplicables a los trabajadores que sean miembros del sindicato) y las previstas en las "Políticas Escalonarias de los Niveles de Salario Nominal Tabular para los Trabajadores que se sindicalizan" constituyen una renuncia a los derechos del trabajador, renuncia que no se efectúa de manera personal por el trabajador sino que la establece o conviene la organización sindical con el patrón, en franca violación al derecho que el artículo 396 de la Ley Laboral otorga a los trabajadores que no forman parte del sindicato contratante del Pacto Social. En esa virtud, atento a lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley Laboral, cualquier disposición del Pacto Social que indique exclusividad de beneficios solamente para "los trabajadores miembros del sindicato" o "sindicalizados" o cualquiera otra de naturaleza similar, no pueden producir efecto

legal alguno pues se encuentra dirigidas a impedir el goce y ejercicio de un derecho contenido en el citado numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo concedido a los trabajadores que incluso, no formen parte del sindicato. Sirve como criterio orientador, el contenido en la tesis de jurisprudencia:

Registro digital: 193572. Instancia: Tribunales Colegiados de Circuito. Novena Época. Materias(s): Laboral. Tesis: II.T. J/1. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo X, agosto de 1999, página 658. **Tipo: Jurisprudencia**

CONVENIOS. APLICACIÓN RESPECTO DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS (LEGISLACIÓN DEL ESTADO DE MÉXICO). De conformidad con lo dispuesto en los artículos 396 y 184, de la Ley Federal del Trabajo, de aplicación supletoria al Estatuto Jurídico de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado, Municipios y Organismos Coordinados y Descentralizados de Carácter Estatal, se hacen extensivos los beneficios a todos los trabajadores sin excepción, salvo disposición expresa en contrario contenida en el mismo contrato colectivo de trabajo, en tratándose de los trabajadores de confianza. Por lo cual, el que en esos convenios se aluda sólo a los "trabajadores sindicalizados", no puede de manera alguna invocarse como argumento que únicamente a ellos les son aplicables esas prerrogativas y hacer nugatorio ese derecho a los burócratas no sindicalizados; aun cuando a ese acuerdo de voluntades no se le denomine contrato colectivo de trabajo, sino convenio de trabajo, pues el numeral 386, de ese ordenamiento legal, define al primero de los mencionados como, el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos, condiciones, entre las que se encuentra como principal el monto del salario; en cuya virtud basta para considerarlo como contrato colectivo de trabajo, el que hubiere sido materia de la convención el monto del salario, aunque no regule las restantes, porque en términos del artículo 393, de la ley referida, sólo el pacto omiso en la determinación de percepciones, no producirá efectos de contrato colectivo de trabajo.

TRIBUNAL COLEGIADO EN MATERIA DE TRABAJO DEL SEGUNDO CIRCUITO.

Nota: Aun cuando esta tesis fue objeto de la denuncia relativa a la contradicción 200/2011, resuelta por la Segunda Sala, de la que derivó la tesis 1a./J. 137/2011 (9a.) de rubro: "SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS AYUNTAMIENTOS DEL ESTADO DE MÉXICO. APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS QUE FIJAN LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.", lo cierto es que, en el considerando sexto, se excluyó a la misma del punto de la contradicción.

Señalado lo anterior, se procede al análisis de la cláusula quincuagésima tercera que invoca el actor como sustento para obtener su nivelación salarial al nivel 10, la referida cláusula dispone lo siguiente:

"QUINCUGÉSIMA TERCERA. – La CESPМ promoverá la formación de una comisión Bipartita, integrada por representantes de ésta y del SINDICATO, a efecto de que en forma inmediata se diseñe e implante un reglamento de escalafón; los cuales deberán funcionar a la brevedad posible, y se obliga a promover automáticamente al nivel inmediato superior al trabajador sindicalizado que haya permanecido estático en un nivel comprendido del 01 al 10 por el término de dos años, así mismo se harán los movimientos escalafonarios correspondientes por motivo de jubilación, pensión, renuncia y muerte del trabajador."

Tomando en consideración la fecha de ingreso a laborar del actor (11 de febrero de 2000), al 09 de junio de 2023, el actor ha generado una antigüedad de **23 años y 118 días laborando para la patronal demandada, y al 19 de abril de 2024 ha generado una antigüedad de 24 años y 68 días misma que se establece para los efectos legales a que haya lugar.**

Bajo la regla prevista por la citada cláusula Quincuagésima Tercera y excluyendo la porción violatoria dirigida a impedir el goce y ejercicio de un derecho contenido

en el citado numeral 396 de la Ley Federal del Trabajo, tenemos que el nivel salarial que les debe corresponder a los trabajadores conforme a su antigüedad generada se debe ajustar a los siguientes términos:

AÑOS DE SERVICIO	NIVEL SALARIAL
0-2	1
3-4	2
5-6	3
7-8	4
9-10	5
11-12	6
13-14	7
15-16	8
17-18	9
19-20	10
21-22	11
23-24	12
25-26	13
27-28	14
29-30	15
31-32	16

En virtud de lo anterior, estando reconocido por la patronal que el nivel salarial con el que actualmente cuenta el actor es el Nivel 4, tenemos que, dada la antigüedad generada a la presente fecha, resulta procedente **CONDENAR A LA** [REDACTED], **A OTORGAR AL ACTOR** [REDACTED] **EL NIVEL SALARIAL 12**, nivel salarial al que debió haber accedido al cumplir 23 años de antigüedad el pasado 11 de febrero de 2023.

Ahora bien, por cuanto hace al reclamo de **pago de las diferencias salariales y diferencias en prestaciones económicas** que se hayan generado de manera retroactiva desde la fecha en que ingresó a laborar y hasta el momento en que se cubra dicha prestación, tenemos que la patronal opuso la excepción de prescripción en los siguientes términos:

“SE OPONE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN. Respecto de todas y cada una de las prestaciones reclamadas por el actor, dentro de las que se encuentran el pago del nivel salarial 12, las diferencias salariales entre el nivel salarial con el que cuenta y el que reclama, las diferencias salariales en las prestaciones que reclama, el pago de horas extras. Me permito señalar que las prestaciones reclamadas por el actor **RAFAEL RAMÍREZ BALCAZAR** en su escrito inicial de demanda y señaladas en forma individual como reclamos (prestaciones), y así como cualquier otro pago que pudiesen reclamar en el capítulo de hechos, el cual sea anterior a un año de la fecha de presentación de su demanda, resulta a todas luces improcedentes, toda vez que las mismas se encuentran **PRESCRITAS**, de conformidad con lo establecido en el **numeral 516 de la Ley Federal del Trabajo**, por lo que tomando en consideración que la demanda en cuestión fue presentada por el actor en fecha **21 de julio de 2022** cualquier prestación reclamada por los mismos anterior al 21 de julio de 2021, se encuentra prescrita, de conformidad con el precepto citado con antelación, por lo que desde este momento se opone la presente **EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN**; entendiéndose según lo establece la doctrina a la prescripción **como un medio de adquirir un derecho o de liberarse de una obligación por el solo**

transcurso del tiempo, advirtiéndose del contenido del citado concepto jurídico, que el mismo se divide en dos partes, la primera como un medio de originar derechos, y la segunda como una forma legal de extinguir obligaciones a las que se hubiere estado obligado, extinguiéndose dicha obligación por el simple transcurso del tiempo, por no haber sido reclamada por quien se ostenta como titular de dicho derecho, dentro de los términos legales estipulados para tales efectos...”

La excepción de referencia se declara procedente, pues tomando en consideración que la demanda fue presentada por el actor ante este Tribunal el **21 de julio de 2022**, en términos de lo dispuesto por el artículo 516 de la Ley de la Materia, el cual dispone que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, en consecuencia, **cualquier prestación reclamada exigible anterior al 21 de julio de 2021, se encuentra irremediamente prescrita.**

Como consecuencia de lo anterior, de las diferencias de pago tanto de salario como de prestaciones reclamadas, serán procedentes las generadas a partir del 21 de julio de 2021 y hasta que se normalice o regularice el pago del salario y de las prestaciones contenidas en el contrato colectivo de trabajo acorde al nivel salarial que, conforme a la antigüedad del hoy actor, le corresponde, resultando oportuno indicar que, conforme a la cláusula transitoria única, el Contrato Colectivo de Trabajo entra en vigor a partir del día 01 de enero de cada año, debiendo considerar que en lo que respecta a las diferencias generadas del 21 de julio al 31 de diciembre de 2021, se deberán tomar en cuenta: **1.-** los montos que estaban vigentes en dicho año conforme al Contrato Colectivo de Trabajo; **2.-** que el actor cuenta con el nivel salarial 04 desde el 17 de noviembre de 2020; **3.-** que, atendiendo a la disposición contenida en la cláusula quincuagésima tercera del pacto social, el nivel salarial que le correspondía al actor en dicho año era el nivel 11, pues a partir del cumplimiento del año de servicios número veintitrés le corresponde el nivel salarial 12.

A efecto de cuantificar las diferencias que resultan procedentes, nos apoyaremos en la siguiente tabla para facilitar su comprensión, destacando que por cuanto hace a las prestaciones identificadas como *“primas dominicales y compensaciones”* resulta improcedente imponer condena, pues de la jornada establecida en autos se desprende que el actor descansa sábados y domingos, de ahí que no tiene derecho al pago de la prima dominical mientras que en lo que respecta al concepto *“compensaciones”*, del contenido del Pacto Social no se desprende el otorgamiento de dicha prestación, motivo por el cual igualmente resulta infundado su reclamo.

<p>Diferencias en salario y prestaciones generados del 21 de julio de 2021 al 31 de diciembre de 2021 (163 días)</p>

Importes Mensuales y Anuales					
Prestación	Cláusula	Nivel 4	Nivel 11	Diferencia a favor	Diferencia diaria a favor
Salario Cuota Diaria	Anexo 1	\$447.43	\$493.49	\$46.06 (diaria)	
Salario Tabular	tabulador	\$13,422.94	\$14,804.59	\$1,381.65 (mensual)	\$46.06
Canasta Básica	27	\$2,673.98	\$4,147.15	\$1,473.17 (mensual)	\$49.11
Quinquenio	28	\$169.18	\$560.95	\$391.77 (mensual)	\$13.06
Previsión Social Múltiple	29	\$8,637.18	\$8,637.18	-0-	0
Bono Transporte (11% del salario tabular)	30	\$1,476.52	\$1,628.50	\$151.98 (mensual)	\$5.07
Fomento Educativo (10.89% del salario tabular)	32	\$1,461.76	\$1,612.22	\$150.46 (mensual)	\$5.01
Bono Buena Disposición	33	\$8,635.25	\$8,635.25	-0-	0
Bono Eficiencia	34	\$10,738.32	\$11,843.76	\$1,105.44 (anual)	\$3.03
Bono de Riesgo	36	\$650.00	\$650.00	-0-	0
Total					\$121.34 pesos

Una vez obtenida la diferencia diaria en salario y prestaciones, al multiplicarla por los 163 días que comprende el **período del año 2021 no prescrito y en el que el actor le correspondía el nivel salarial 11**, arroja un monto de **\$19,778.42 pesos (DIECINUEVE MIL SETECIENTOS SETENTA Y OCHO PESOS 42/100 MONEDA NACIONAL)**, cuyo pago se condena efectuar al hoy actor por concepto de **diferencias en salario y prestaciones correspondientes al año 2021**.

Ahora bien, en lo que respecta a las diferencias en las prestaciones denominadas **prima vacacional y aguinaldo correspondientes al año 2021**, del Pacto Social se advierte en sus cláusulas décima octava y trigésima primera, que dichas prestaciones serán pagadas, la primera –prima vacacional-, a razón del 60% del **salario base tabular** sobre los días que correspondan de vacaciones, al cual se le anexarán las prestaciones **canasta básica, previsión social múltiple, quinquenio, bono de transporte y bono de fomento educativo**, mientras que la segunda –aguinaldo- a razón de 60 días del **salario base tabular** que devengue al cual se le anexarán las prestaciones **canasta básica, previsión social múltiple, quinquenio, bono de transporte y bono de fomento educativo**.

A efecto de cuantificar las diferencias que resultan procedentes sobre estas dos prestaciones (prima vacacional y aguinaldo), nos apoyaremos en la siguiente tabla para facilitar su comprensión, precisando el siguiente glosario:

CB: Canasta Básica Q: Quinquenio BT: Bono Transporte
PSM: Previsión Social Múltiple FE: Bono Fomento Educativo

Prestación	Cláusula	Salario para pago en nivel 4 (Tabular+CB+PSM+Q+BT+FE)	Salario diario para pago en nivel 4	Salario para pago en nivel 11 (Tabular+CB+PSM+Q+BT+FE)	Salario diario para pago en nivel 11
Prima Vacacional	18	\$27,841.56	\$928.05	\$31,390.59	\$1,046.35
Aguinaldo	31				

Respecto a la prima vacacional tenemos que, en el año 2021, dada la antigüedad generada por el actor dicho año, le correspondían un total de cuarenta y dos (42) días de vacaciones en el año, conforme a la cláusula décima quinta del Pacto Social. Así tenemos que por concepto de vacaciones (42 días x \$928.05 pesos), estando en el nivel 4 le correspondieron \$38,978.10 pesos por concepto de vacaciones, luego entonces al aplicar el 60% correspondiente a la prima vacacional le otorgaron por tal concepto la cantidad de \$23,386.86 pesos, sin embargo, conforme al nivel salarial 11 que debía tener en el año 2021, le correspondían \$43,946.70 pesos por vacaciones (42 días x \$1,046.35 pesos) y en consecuencia por prima vacacional del 60% le correspondía la cantidad de \$26,368.02 pesos, de lo que se desprende que por concepto de **diferencias en el pago de la prima vacacional del año 2021 se genera un monto a favor del actor de \$2,981.16 pesos (DOS MIL NOVECIENTOS OCHENTA Y UN PESOS 16/100 MONEDA NACIONAL)**, cuyo pago se condena efectuar por tal concepto.

Ahora bien, en lo que respecta a las diferencias en el aguinaldo del año 2021, tenemos que al multiplicar los \$928.05 pesos del salario asignado en el nivel salarial 4, por los 60 días que corresponden a tal concepto, le cubrieron al actor la cantidad de \$55,683.00 pesos, sin embargo, conforme al nivel salarial 11 que debía tener en el año 2021, le correspondían \$62,781.00 pesos por concepto de aguinaldo, de lo que se desprende que por concepto de **diferencias en el pago del aguinaldo del año 2021 se genera un monto a favor del actor de \$7,098.00 pesos (SIETE MIL NOVENTA Y OCHO PESOS 00/100 MONEDA NACIONAL)**, cuyo pago se condena efectuar por tal concepto.

Respecto al reclamo de horas extras efectuado por el actor tenemos que, fue

reconocido como cierto por la patronal, que el horario de labores del actor es el comprendido de las 07:00 a las 16:00 horas de lunes a viernes; horario de trabajo que conforme al artículo 60 de la Ley Federal del Trabajo corresponde a la jornada diurna, misma que, en términos de lo dispuesto por la Cláusula Primera aplicable en la fuente de trabajo demandada, su duración máxima resulta ser de siete (7) horas. De lo anterior se concluye que el actor labora dos (2) horas extras de manera diaria, es decir, diez (10) horas extras a la semana, mismas que deben ser cubiertas en términos de lo establecido por las cláusulas Cuarta y Quinta del Contrato Colectivo, las cuales disponen que las horas extraordinarias se pagarán con un 100% adicional al salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, mientras que la prolongación de las horas extraordinarias que exceda de nueve (9) horas a la semana, se pagarán con un 200% adicional al salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria, luego entonces, las primeras 9 horas extras deben pagarse con un 100% adicional al salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria y la restante hora extra debe pagarse con un 200% adicional al salario que corresponda a las horas de la jornada ordinaria.

Por su parte la patronal demandada afirma que el actor disfrutaba de una hora de descanso para tomar alimentos y que, por lo tanto, solo laboraba una hora extra diaria, la cual afirma le son pagadas bajo el concepto "compensación confidencial" de \$1,400.00 pesos catorcenales.

A efecto de determinar si las horas extras referidas fueron cubiertas o no mediante el concepto que identifica la patronal como "compensación confidencial", este Juzgador se apega al criterio establecido en la tesis de jurisprudencia con registro digital 166420 emitida por la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de rubro: "HORAS EXTRAS. PARA SU CUANTIFICACIÓN DEBE SERVIR DE BASE EL SALARIO INTEGRADO POR SER EL QUE SE PAGA EN LA JORNADA ORDINARIA". En este orden de ideas tenemos que, estando reconocido que el actor percibe de manera permanente los conceptos Sueldo Ordinario o Tabular, Canasta Básica, Previsión Social Múltiple, Ayuda de Transporte, Fomento Educativo, Quinquenio, Compensación Nominal y Bono de Riesgo, procederemos a analizar si el monto otorgado corresponde al pago de las horas extras. Así tenemos que, en el año 2021, al actor le correspondía el nivel salarial 11 y por lo tanto tiene derecho a que las horas extras le sean cubiertas conforme a dicho nivel

Prestación	Nivel 11 Mensual (2021)	Monto Diario
-------------------	--------------------------------	---------------------

Salario Tabular	\$14,804.59	\$493.49
Canasta Básica	\$4,147.15	\$138.24
Quinquenio	\$560.95	\$18.70
Previsión Social Múltiple	\$8,637.18	\$287.91
Bono Transporte (11% del salario tabular)	\$1,628.50	\$54.28
Fomento Educativo (10.89% del salario tabular)	\$1,612.22	\$53.74
Compensación Nominal	\$685.80	\$22.86
Bono de Riesgo	\$650.00	\$21.67
Total		\$1,090.89

Al dividir el salario diario integrado que percibía el actor por su jornada ordinaria, entre las siete horas que comprende la jornada diurna, obtenemos un monto de \$155.84 pesos como el salario correspondiente a la hora ordinaria, por lo tanto, la hora extra doble debía pagarse a razón de \$311.68 pesos mientras que la hora extra triple a razón de \$467.52 pesos.

Tomando en consideración lo anterior, así como el hecho de que la patronal no acreditó que el actor solamente laborara 1 hora extra diaria, es decir, no demostró que el actor disfrutara de una hora diaria de descanso para tomar alimentos, tenemos que por concepto de horas extras dobles el actor debía recibir el pago de \$2,805.12 pesos, así como la cantidad de \$467.52 pesos por concepto de horas extras triples, es decir, en suma, el actor debía recibir el pago de \$3,272.64 pesos semanales por concepto de horas extras, lo que se traduce en \$6,545.28 pesos catorcenales por tal concepto. En razón de lo anterior, se concluye que la afirmación patronal relativa a que el monto de \$1,400.00 pesos catorcenales pagados al actor bajo el concepto "Compensación Confidencial" no corresponde al pago de las horas extras laboradas por el actor.

Cumplimiento a la Ejecutoria

En este orden de ideas tenemos que el período del 21 de julio al 31 de diciembre de 2021 comprende un total de 23 semanas, dentro del cual y de conformidad con la Cláusula Décimo Tercera del Pacto Social, se encuentran comprendidos los días de descanso obligatorio el 16 (jueves) y 22 (miércoles) de septiembre; el 12 (martes) y 27 (miércoles) de octubre; el 01 de noviembre (lunes) y el tercer

lunes de noviembre; el 05 (domingo), 24 (viernes), 25 (sábado) y 31 (viernes) de diciembre; es decir, deberán descontarse ocho días en la cuantificación correspondiente, destacándose que, en cada semana en que se ubica cada uno de los días referidos, se dejó de generar horas extras triples, en el entendido que el día de descanso obligatorio 05 de diciembre corresponde a domingo y el 25 de diciembre corresponde a sábado, los cuales además son días de descanso semanal del actor.

En las relatadas condiciones del cómputo correspondiente se deberán excluir los 8 días de descanso obligatorios comprendidos en el período aludido, así tenemos que se adeudan al actor en total, 199 horas extras dobles y 15 horas extras triples laboradas en el período comprendido del 21 de julio de 2021 al 31 de diciembre de 2021. En tal virtud, se condena a pagar al actor la cantidad de \$62,024.32 pesos (SESENTA Y DOS MIL VEINTICUATRO PESOS 32/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de horas extras dobles y la cantidad de \$7,012.80 pesos (SIETE MIL DOCE PESOS 80/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de horas extras triples laboradas en el período comprendido del 21 de julio de 2021 al 31 de diciembre de 2021.

Para cuantificar las **diferencias que resultan procedentes generadas a partir del año 2022** conforme al Contrato Colectivo vigente en dicho año, nos apoyaremos en la siguiente tabla para facilitar su comprensión, en el entendido que se ubicaba en el nivel salarial 04, no obstante que, en dicho año, conforme a la regla establecida en la cláusula quincuagésima tercera y la antigüedad generada por el actor le correspondía el nivel salarial 11.

Diferencias en salario y prestaciones generados del 01 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022 = 365 días					
Importes Mensuales y Anuales					
Prestación	Cláusula	Nivel 4	Nivel 11	Diferencia a favor	Diferencia diaria a favor
Salario Cuota Diaria	Anexo 1	\$474.28	\$523.09	\$48.82 (diaria)	
Salario Tabular	tabulador	\$14,228.32	\$15,692.87	\$1,464.55 (mensual)	\$48.82
Canasta	27	\$2,834.42	\$4,395.98	\$1,561.56	\$52.05

Básica				(mensual)	
Quinquenio	28	\$180.17	\$597.41	\$417.24 (mensual)	\$13.91
Previsión Social Múltiple	29	\$9,198.60	\$9,198.60	-0-	\$0
Bono Transporte (11% del salario tabular)	30	\$1,565.11	\$1,726.21	\$161.10 (mensual)	\$5.37
Fomento Educativo (10.89% del salario tabular)	32	\$1,549.46	\$1,708.95	\$159.49 (mensual)	\$5.32
Bono Buena Disposición	33	\$8,635.25	\$8,635.25	-0-	\$0
Bono Eficiencia	34	\$11,382.72	\$12,554.16	\$1,171.44 (anual)	\$3.21
Bono de Riesgo	36	\$650.00	\$650.00	-0-	\$0
Total					\$128.68 pesos

Una vez obtenida la diferencia diaria en salario y prestaciones, al multiplicarla por los 365 días transcurridos en el año 2022, arroja un monto de **\$46,968.20 pesos (CUARENTA Y SEIS MIL NOVECIENTOS SESENTA Y OCHO PESOS 20/100 MONEDA NACIONAL)**, cuyo pago se condena efectuar al hoy actor por concepto de diferencias en salario y prestaciones correspondientes al año **2022**.

Ahora bien, en lo que respecta a las diferencias en las prestaciones denominadas prima vacacional y aguinaldo correspondientes al año 2022, del Pacto Social vigente en dicho año se advierte en sus cláusulas décima octava y trigésima primera, que dichas prestaciones serán pagadas, la primera –prima vacacional-, a razón del 60% del **salario base tabular** sobre los días que correspondan de vacaciones, al cual se le anexarán las prestaciones canasta básica, previsión social múltiple, quinquenio, bono de transporte y bono de fomento educativo, mientras que la segunda –aguinaldo- a razón de 60 días del **salario base tabular** que devengue al cual se le anexarán las prestaciones canasta básica, previsión social múltiple, quinquenio, bono de transporte y bono de fomento educativo.

A efecto de cuantificar las diferencias que resultan procedentes sobre estas dos prestaciones (prima vacacional y aguinaldo), nos apoyaremos en la siguiente tabla para facilitar su comprensión, precisando el siguiente glosario:

CB: Canasta Básica

Q: Quinquenio

BT: Bono Transporte

PSM: Previsión Social Múltiple

FE: Bono Fomento Educativo

Prestación	Cláusula	Salario para pago en nivel 4 (Tabular+CB+PSM+Q+BT+FE)	Salario diario para pago en nivel 4	Salario para pago en nivel 11 (Tabular+CB+PSM+Q+BT+FE)	Salario diario para pago en nivel 11
Prima Vacacional	18	\$29,556.08	\$985.20	\$33,320.02	\$1,110.67
Aguinaldo	31				

Respecto a la prima vacacional tenemos que, en el año 2022, dada la antigüedad generada por el actor dicho año, le correspondían un total de cuarenta y dos (42) días de vacaciones en el año, conforme a la cláusula décima quinta del Pacto Social. Así tenemos que por concepto de vacaciones (42 días x \$985.20 pesos), estando en el nivel 4 le correspondieron \$41,378.40 pesos por concepto de vacaciones, luego entonces al aplicar el 60% correspondiente a la prima vacacional le otorgaron por tal concepto la cantidad de \$24,827.04 pesos, sin embargo, conforme al nivel salarial 11 debía tener en el año 2021, le correspondían \$46,648.14 pesos por vacaciones (42 días x \$1,110.67 pesos) y en consecuencia por prima vacacional del 60% le correspondía la cantidad de \$27,988.88 pesos, de lo que se desprende que por concepto de **diferencias en el pago de la prima vacacional del año 2022 se genera un monto a favor del actor de \$3,161.84 pesos (TRES MIL CIENTO SESENTA Y UN PESOS 84/100 MONEDA NACIONAL)**, cuyo pago se condena efectuar por tal concepto.

En lo que respecta a las diferencias en el aguinaldo del año 2022, tenemos que al multiplicar los \$985.20 pesos del salario asignado en el nivel salarial 4, por los 60 días que corresponden a tal concepto, le cubrieron al actor la cantidad de \$59,112.00 pesos, sin embargo, conforme al nivel salarial 11 que debía tener en el año 2022, le correspondían \$66,640.20 pesos por concepto de aguinaldo, de lo que se desprende que por concepto de **diferencias en el pago del aguinaldo del año 2022 se genera un monto a favor del actor de \$7,528.20 pesos (SIETE MIL QUINIENTOS VEINTIOCHO PESOS 20/100 MONEDA NACIONAL)**, cuyo pago se condena efectuar al hoy actor por tal concepto.

Respecto a las horas extras laboradas en el año 2022, tenemos que, en dicho año, al actor le correspondía el nivel salarial 11 y por lo tanto tiene derecho a que las horas extras le sean cubiertas conforme a dicho nivel

Prestación	Nivel 11 Mensual (2022)	Monto Diario
Salario Tabular	\$15,692.87	\$523.09
Canasta Básica	\$4,395.98	\$146.52

Quinquenio	\$597.41	\$19.91
Previsión Social Múltiple	\$9,198.60	\$306.62
Bono Transporte (11% del salario tabular)	\$1,726.21	\$57.87
Fomento Educativo (10.89% del salario tabular)	\$1,708.95	\$56.96
Compensación Nominal	\$685.80	\$22.86
Bono de Riesgo	\$650.00	\$21.67
Total		\$1,155.50

Al dividir el salario diario integrado que percibía el actor por su jornada ordinaria, entre las siete horas que comprende la jornada diurna, obtenemos un monto de \$165.07 pesos como el salario correspondiente a la hora ordinaria, por lo tanto, en el año 2022 la hora extra doble debía pagarse a razón de \$330.14 pesos mientras que la hora extra triple a razón de \$495.21 pesos.

Cumplimiento a la Ejecutoria

En este orden de ideas tenemos que el año 2022 comprende un total de 52 semanas, dentro del cual y de conformidad con la Cláusula Décimo Tercera del Pacto Social, se encuentran comprendidos los días de descanso obligatorio el 01 de enero (sábado); **primer lunes de febrero; tercer lunes de marzo; jueves y viernes considerados como santos de la semana mayor; 01 (domingo), 05 (jueves) y 10 (martes) de mayo; 16 (viernes) y 22 (jueves) de septiembre; el 12 (miércoles) y 27 (jueves) de octubre; el 01 de noviembre (martes) y el tercer lunes de noviembre; el 05 (lunes), 24 (sábado), 25 (domingo) y 31 (sábado) de diciembre; es decir, deberán descontarse trece días en la cuantificación correspondiente, destacándose que, en cada semana en que se ubica cada uno de los días referidos, se dejó de generar horas extras triples, en el entendido que los días de descanso obligatorio sábado 01 de enero, sábados 24 y 31 de diciembre y domingo 25 de diciembre de 2022, corresponden a días de descanso semanal del actor.**

En las relatadas condiciones del cómputo correspondiente se deberán

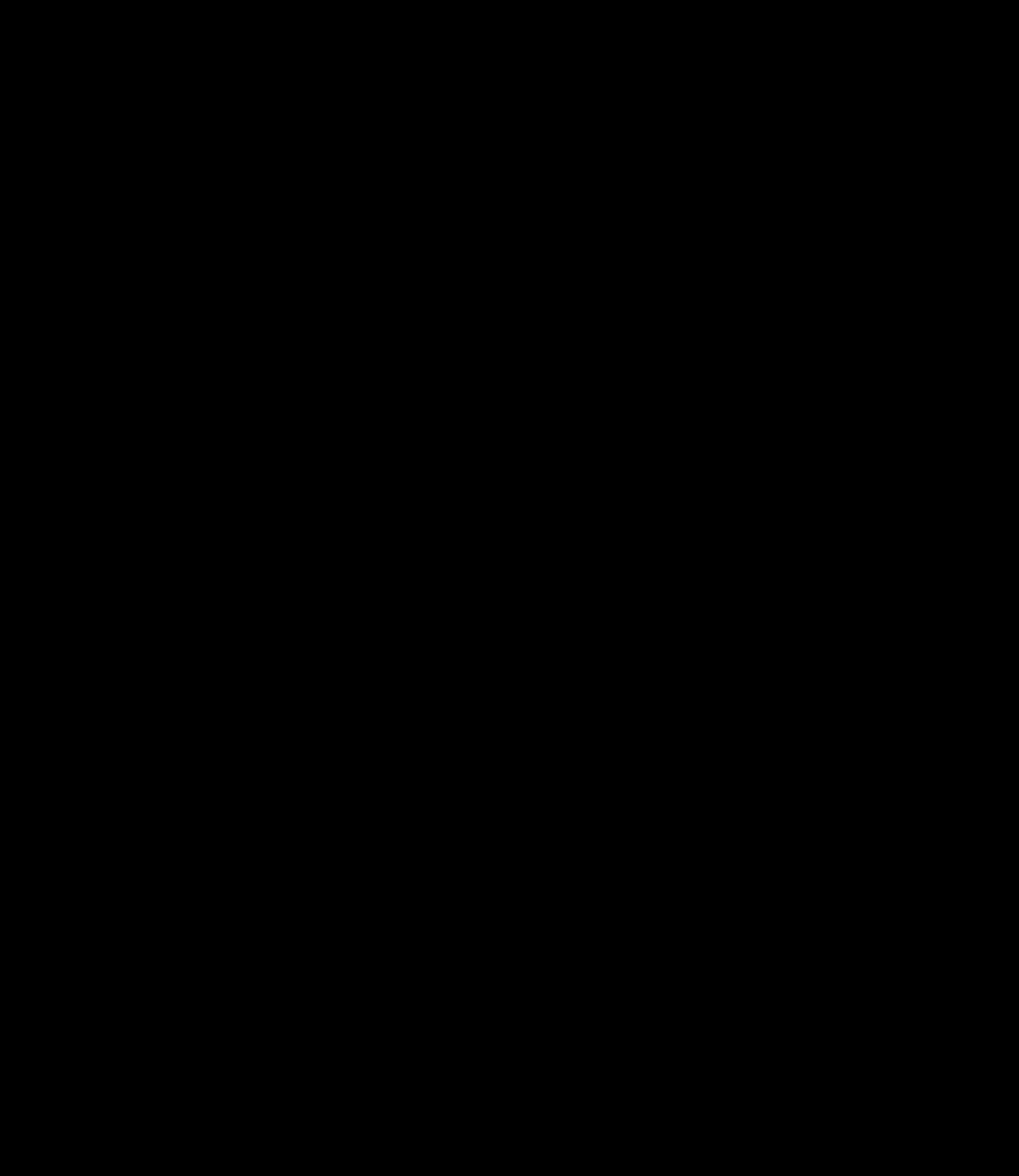
excluir los 13 días de descanso obligatorios comprendidos en el período aludido, así tenemos que se adeudan al actor en total, 455 horas extras dobles y 39 horas extras triples laboradas en el año 2022. En tal virtud, se condena a pagar al actor la cantidad de \$150,213.70 pesos (CIENTO CINCUENTA MIL DOSCIENTOS TRECE PESOS 70/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de horas extras dobles y la cantidad de \$19,313.19 pesos (DIECINUEVE MIL TRESCIENTOS TRECE PESOS 19/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de horas extras triples laboradas durante el año 2022.

Ahora bien, durante la tramitación del presente juicio, el actor cumplió 23 años de servicios; en tal virtud, es que, a partir del 11 de febrero de 2023, conforme a la regla prevista por la Cláusula Quincuagésima Tercera del Contrato Colectivo de Trabajo, le corresponde al actor el nivel salarial 12.

En ese sentido tenemos que se siguen actualizando diferencias en salario y prestaciones, sin embargo, tanto la patronal como el organismo sindical, reconocen que, a la fecha en que fueron requeridos de la información relativa al Contrato Colectivo de Trabajo 2023, aun no se ha celebrado el mismo, tal como se desprende de los informes recibidos por este Tribunal Laboral en fecha 26 de abril del año en curso, señalando incluso la patronal, que el contrato colectivo de trabajo que en la referida fecha se encuentra vigente, es el correspondiente al año 2022.

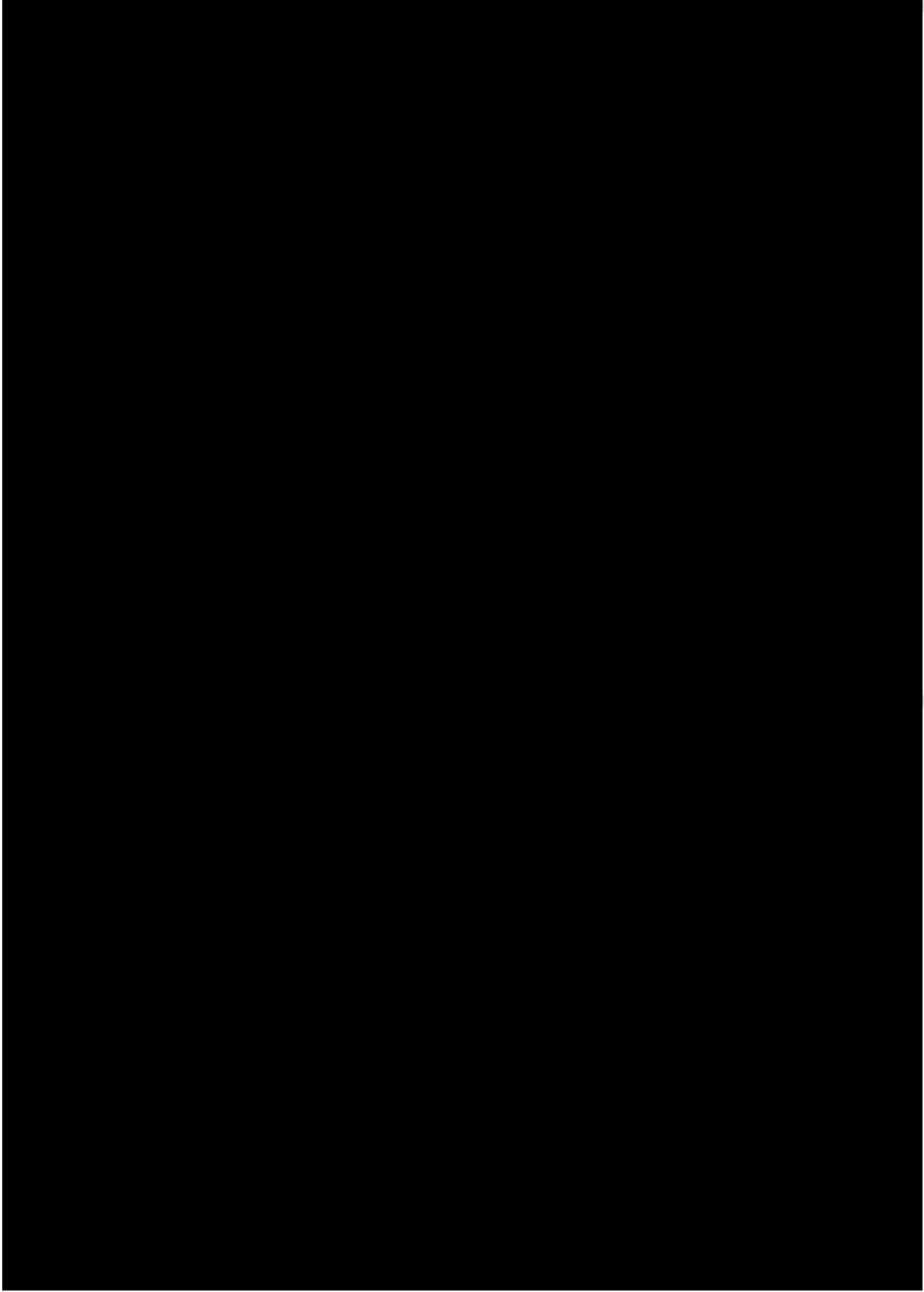
Para ilustrar lo anterior, se inserta la imagen de los informes rendidos al respecto:

Este documento es una versión pública de su original, en donde se elimina información clasificada como confidencial y/o reservada. Fundamento: Artículos 113 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; fracción III del artículo Trigésimo Octavo de los Lineamientos Generales en materia de clasificación y Desclassificación de la Información, así como para la elaboración de versiones públicas publicados por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales; fracción XII del artículo 4 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Baja California; fracción IX del artículo 63 de los Lineamientos de protección de datos personales en posesión de Sujetos Obligados del Estado de Baja California.



VERSI

Este documento es una versión pública de su original, en donde se elimina información clasificada como confidencial y/o reservada. Fundamento: Artículos 113 y 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; fracción III del artículo Trigésimo Octavo de los Lineamientos Generales en materia de clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la elaboración de versiones públicas publicados por el Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales; fracción XII del artículo 4 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Baja California; fracción IX del artículo 63 de los Lineamientos de protección de datos personales en posesión de Sujetos Obligados del Estado de Baja California.



Tomando en consideración lo anterior, tenemos que para cuantificar las diferencias que resultan procedentes generadas a partir del 01 de enero de 2023 y hasta el 10 de febrero de 2023 (último día que correspondió al actor contar con el nivel salarial 11) nos apoyaremos en la siguiente tabla para facilitar su comprensión, para lo cual tomaremos como referencia los montos establecidos en el Pacto

Social del año 2022 pues hasta el día 26 de abril de 2023 aún no se celebraba el Contrato Colectivo correspondiente al año 2023.

Diferencias en salario y prestaciones generados del 01 de enero de 2023 al 10 de febrero de 2023 (último día en el nivel 11) = 41 días					
Importes Mensuales y Anuales					
Prestación	Cláusula	Nivel 4	Nivel 11	Diferencia a favor	Diferencia diaria a favor
Salario Cuota Diaria	Anexo 1	\$474.28	\$523.09	\$48.82 (diaria)	
Salario Tabular	Tabulador	\$14,228.32	\$15,692.87	\$1,464.55 (mensual)	\$48.82
Canasta Básica	27	\$2,834.42	\$4,395.98	\$1,561.56 (mensual)	\$52.05
Quinquenio	28	\$180.17	\$597.41	\$417.24 (mensual)	\$13.91
Previsión Social Múltiple	29	\$9,198.60	\$9,198.60	-0-	\$0
Bono Transporte (11% del salario tabular)	30	\$1,565.11	\$1,726.21	\$161.10 (mensual)	\$5.37
Fomento Educativo (10.89% del salario tabular)	32	\$1,549.46	\$1,708.95	\$159.49 (mensual)	\$5.32
Bono Buena Disposición	33	\$8,635.25	\$8,635.25	-0-	\$0
Bono Eficiencia	34	\$11,382.72	\$12,554.16	\$1,171.44 (anual)	\$3.21
Bono de Riesgo	36	\$650.00	\$650.00	-0-	\$0
Total					\$128.68 pesos

Una vez obtenida la diferencia diaria en salario y prestaciones, al multiplicarla por los 41 días transcurridos del **01 de enero de 2023 al 10 de febrero de 2023**, arroja un monto de **\$5,275.88 pesos (CINCO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y CINCO PESOS 88/100 MONEDA NACIONAL)**, cuyo pago se condena efectuar al hoy actor por concepto de **diferencias en salario y prestaciones correspondientes al año 2023 respecto del nivel salarial 11.**

Respecto a las **horas extras laboradas en el año 2023**, tenemos que, en el período comprendido del 01 de enero al 10 de febrero de 2023, al actor le correspondía el nivel salarial 11 y por lo tanto tiene derecho a que las horas extras le sean cubiertas conforme a dicho nivel

Prestación	Nivel 11 Mensual	Monto Diario
-------------------	-------------------------	---------------------

	(2022)	
Salario Tabular	\$15,692.87	\$523.09
Canasta Básica	\$4,395.98	\$146.52
Quinquenio	\$597.41	\$19.91
Previsión Social Múltiple	\$9,198.60	\$306.62
Bono Transporte (11% del salario tabular)	\$1,726.21	\$57.87
Fomento Educativo (10.89% del salario tabular)	\$1,708.95	\$56.96
Compensación Nominal	\$685.80	\$22.86
Bono de Riesgo	\$650.00	\$21.67
Total		\$1,155.50

Al dividir el salario diario integrado que percibía el actor por su jornada ordinaria, entre las siete horas que comprende la jornada diurna, obtenemos un monto de \$165.07 pesos como el salario correspondiente a la hora ordinaria, por lo tanto, en el año 2022 la hora extra doble debía pagarse a razón de \$330.14 pesos mientras que la hora extra triple a razón de \$495.21 pesos.

Cumplimiento a la Ejecutoria

En este orden de ideas tenemos que en el período reclamado en el año 2023 comprende un total de 6 semanas, dentro del cual y de conformidad con la Cláusula Décimo Tercera del Pacto Social, se encuentran comprendidos los días de descanso obligatorio el 01 de enero (domingo) y el primer lunes de febrero; es decir, deberá descontarse un día en la cuantificación correspondiente, destacándose que, en cada semana en que se ubica cada día referido, se dejó de generar horas extras triples, en el entendido que el día de descanso obligatorio domingo 01 de enero de 2023 corresponde al día de descanso semanal del actor. En las relatadas condiciones del cómputo correspondiente se deberá excluirse el día de descanso obligatorio comprendido en el período aludido, así tenemos que se adeudan al actor en total, 53 horas extras dobles y 5 horas extras triples laboradas del 01 de enero al 10 de febrero de 2023. En tal virtud, **se condena a pagar al actor la cantidad de \$17,497.42 pesos (DIECISIETE MIL**

CUATROCIENTOS NOVENTA Y SIETE PESOS 42/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de horas extras dobles y la cantidad de \$2,476.05 pesos (DOS MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y SEIS PESOS 05/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de horas extras triples laboradas del 01 de enero al 10 de febrero de 2023 conforme al nivel salarial 11.

En el mismo sentido, para cuantificar las diferencias que resultan procedentes generadas a partir del 11 de febrero de 2023 (fecha a partir de la cual corresponde al actor el nivel salarial 12) y hasta la fecha de la presente sentencia (nueve de junio de dos mil veintitrés) nos apoyaremos en la siguiente tabla para facilitar su comprensión, para lo cual tomaremos como referencia los montos establecidos en el Pacto Social del año 2022 exhibido por patrón y sindicato, pues hasta el día 26 de abril de 2023 aún no celebraban el Contrato Colectivo correspondiente al año 2023, lo anterior sin pasar desapercibido que en atención al Acuerdo emitido por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral publicado en el Diario Oficial de la Federación el dos de mayo de dos mil veintitrés, en el que se establece que los Contratos Colectivos de Trabajo Legitimados se pueden consultar en la liga: <https://centrolaboral.gob.mx/listado-cct-legitimados/> y que, una vez efectuada la consulta en dicha liga por parte de este Juzgador, se advierte que dicho contrato se encuentra debidamente legitimado obteniendo el número de constancia 3013/2022, sin embargo, resulta ser el correspondiente al año 2021, motivo por el cual, estando acreditado en autos la existencia del correspondiente al año 2022 así como que, en el año 2023 sigue aplicándose en la fuente de trabajo las disposiciones establecidas en el pacto social del año 2022, procederemos a calcular las diferencias tomando como referencia, se reitera, los montos establecidos en el Pacto Social del año 2022 exhibido por patrón y sindicato.

Diferencias en salario y prestaciones generados del 11 de febrero de 2023 (fecha a partir de la cual corresponde el nivel 12) al 09 de junio de 2023 (fecha de emisión de la sentencia) = 118 días					
<u>Importes Mensuales y Anuales</u>					
Prestación	Cláusula	Nivel 4	Nivel 12	Diferencia a favor	Diferencia diaria a favor
Salario Cuota Diaria	Anexo 1	\$474.28	\$530.46	\$56.18 (diaria)	
Salario Tabular	tabulador	\$14,228.32	\$15,913.78	\$1,685.46 (mensual)	\$56.18
Canasta Básica	27	\$2,834.42	\$4,395.98	\$1,561.56 (mensual)	\$52.05
Quinquenio	28	\$180.17	\$597.41	\$417.24 (mensual)	\$13.91

Previsión Social Múltiple	29	\$9,198.60	\$9,198.60	-0-	\$0
Bono Transporte (11% del salario tabular)	30	\$1,565.11	\$1,750.51	\$185.40 (mensual)	\$6.18
Fomento Educativo (10.89% del salario tabular)	32	\$1,549.46	\$1,733.01	\$183.55 (mensual)	\$6.12
Bono Buena Disposición	33	\$8,635.25	\$8,635.25	-0-	\$0
Bono Eficiencia	34	\$11,382.72	\$12,731.04	\$1,348.32 (anual)	\$3.69
Bono de Riesgo	36	\$650.00	\$650.00	-0-	\$0
Total					\$138.13 pesos

Una vez obtenida la diferencia diaria en salario y prestaciones, al multiplicarla por los 118 días transcurridos del **12 de febrero de 2023 (fecha a partir de la cual corresponde al actor el nivel salarial 12) al 09 de junio de 2023 (fecha de emisión de la presente sentencia)**, arroja un monto de **\$16,299.34 pesos (DIECISEIS MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS 34/100 MONEDA NACIONAL)**, cuyo pago se condena efectuar al hoy actor por concepto de **diferencias en salario y prestaciones correspondientes al año 2023 respecto del nivel salarial 12.**

En relación a las horas extras laboradas en el período comprendido del 11 de febrero de 2023 (fecha a partir de la cual corresponde el nivel salarial 12) al día de la presente sentencia (19 de abril de 2024), su cálculo se realiza en los términos siguientes:

Prestación	Nivel 12 Mensual (2022)	Monto Diario
Salario Tabular	\$15,913.78	\$530.46
Canasta Básica	\$4,395.98	\$146.53
Quinquenio	\$597.41	\$19.91
Previsión Social Múltiple	\$9,198.60	\$306.62
Bono Transporte (11% del salario tabular)	\$1,750.51	\$58.35
Fomento Educativo (10.89% del salario tabular)	\$1,733.01	\$57.77

Compensación Nominal	\$685.80	\$22.86
Bono de Riesgo	\$650.00	\$21.67
Total		\$1,164.17

Al dividir el salario diario integrado que percibía el actor por su jornada ordinaria, entre las siete horas que comprende la jornada diurna, obtenemos un monto de \$166.31 pesos como el salario correspondiente a la hora ordinaria, por lo tanto, en el año 2022 la hora extra doble debía pagarse a razón de \$332.62 pesos mientras que la hora extra triple a razón de \$498.93 pesos.

Cumplimiento a la Ejecutoria

En este orden de ideas tenemos que el período del 11 de febrero de 2023 (fecha a partir de la cual corresponde el nivel salarial 12) al día de la presente sentencia (19 de abril de 2024), comprende un total de 62 semanas, dentro del cual y de conformidad con la Cláusula Décimo Tercera del Pacto Social, en el año 2023 se encuentran comprendidos los días de descanso obligatorio el tercer lunes de marzo; jueves y viernes considerados como santos de la semana mayor; 01 (lunes), 05 (viernes) y 10 (miércoles) de mayo; 16 (sábado) y 22 (viernes) de septiembre; el 12 (jueves) y 27 (viernes) de octubre; el 01 de noviembre (miércoles) y el tercer lunes de noviembre; el 05 (martes), 24 (domingo), 25 (lunes) y 31 (domingo) de diciembre; mientras que en el año 2024 se encuentran comprendidos los días de descanso obligatorio lunes 01 de enero; lunes 05 de febrero; lunes 18 de marzo; jueves 28 y viernes 29 de marzo considerados como santos de la semana mayor; es decir, del período de 62 semanas deberán descontarse dieciocho días en la cuantificación correspondiente, destacándose que, en cada semana en que se ubica cada uno de los días referidos, se dejó de generar horas extras triples, en el entendido que los días de descanso obligatorio sábado 16 de septiembre, domingos 24 y 31 de diciembre de diciembre de 2023, corresponden a días de descanso semanal del actor.

En las relatadas condiciones del cómputo correspondiente se deberán excluir los 18 días de descanso obligatorios comprendidos en el

período aludido, así tenemos que al día de emisión de la presente sentencia (19 de abril de 2024) se adeudan al actor en total, 549 horas extras dobles y 53 horas extras triples generadas en el período comprendido del 11 de febrero al 19 de abril de 2024. En tal virtud, se condena a pagar al actor la cantidad de \$182,608.38 pesos (CIENTO OCHENTA Y DOS MIL SEISCIENTOS OCHO PESOS 38/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de horas extras dobles y la cantidad de \$26,443.29 pesos (VEINTISÉIS MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y TRES PESOS 29/100 MONEDA NACIONAL) por concepto de horas extras triples; horas extras laboradas del 11 de febrero al 19 de abril de 2024 conforme al nivel salarial 12.

Por cuanto hace a diferencias en el pago de la prima vacacional y del aguinaldo correspondiente al año 2023, por el momento no es procedente establecer cuantificación alguna puesto que, conforme a la cláusula trigésima primera del Contrato Colectivo, el aguinaldo se paga a razón de 60 días divididos en dos pagos, la primera parte del aguinaldo, equivalente a un importe de cuarenta días, deberá ser cubierta a más tardar en los primeros ocho días del mes de diciembre de 2023, mientras que la segunda parte, equivalente al importe de veinte días, debió ser cubierta en los primeros ocho días del año 2024; asimismo, respecto a la prima vacacional, considerando que se recientemente el actor acaba de cumplir el aniversario 23 de servicios el pasado 11 de febrero de 2023, no se cuenta con información de que éste haya disfrutado las vacaciones correspondientes a dicho aniversario y por lo tanto tampoco se tiene información relativa al pago de la prima vacacional correspondiente, sin embargo, ambos conceptos (prima vacacional correspondiente al año de servicios número 23 y aguinaldo del año 2023) deberán ser cubiertos conforme al nuevo nivel salarial 12 del actor, es decir, tomando como base para su pago al menos el salario de \$1,119.66 pesos (salario tabular + canasta básica + previsión social múltiple + quinquenio + bono de transporte + fomento educativo), razón por la cual, a efecto de determinar si existe diferencia o monto alguno en favor del actor en el pago de ambas prestaciones correspondientes al año 2023, en su oportunidad deberá determinarse mediante el incidente de liquidación a que hace referencia el artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo, en el que se deberán exhibir los comprobantes de los montos pagados al actor por los conceptos "Prima Vacacional correspondiente al aniversario 23 de servicios" y "Aguinaldo 2023".

En suma, se condena a la patronal a efecto de que, a partir de la emisión de la presente sentencia, aplique en beneficio del actor, la totalidad de las disposiciones contenidas en el Contrato Colectivo de Trabajo, ajuste el salario y cada una de las prestaciones establecidas en el mismo al nivel salarial 12 con que cuenta el actor a la fecha de la presente sentencia (09 de mayo de 2023) conforme a la antigüedad que ha generado en la fuente de trabajo a partir del 11 de febrero de 2000, en el entendido de que, las diferencias tanto en salario y prestaciones que se generen a partir de la emisión de la sentencia seguirán corriendo hasta en el momento en que se regularice o normalice el pago en los términos ordenados y en su caso, de existir diferencias las mismas deberán ser determinadas mediante el incidente de liquidación a que hace referencia el aludido artículo 843 de la Ley Federal del Trabajo.

Finalmente, por cuanto hace al reclamo efectuado por la parte actora a la patronal identificada con la prestación XXII la cual se encuentra directamente vinculada con las reclamadas al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California tenemos que, al quedar evidenciado que el actor ingresó a laborar para la patronal demandada el 11 de febrero de 2000, es que debió gozar de la seguridad social integral desde dicha fecha y no a partir del 04 de febrero de 2017 como lo viene reconociendo el Instituto referido en su contestación, fecha en que señala, le fue otorgada la base al actor.

Puntualizado lo anterior, resulta pertinente atender lo establecido en la fracción XXIX del numeral 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece los parámetros mínimos que debe comprender la seguridad social como lo son entre otros, los seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería, y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En el mismo sentido, al revestir la seguridad social la categoría de derecho humano, tenemos que el Convenio 102 de la Organización Internacional del Trabajo identificado como Convenio Sobre la Seguridad Social (norma mínima), ratificado por el Estado Mexicano el 12 de octubre de 1961 y por lo tanto norma vigente, dispone que la seguridad social comprende los siguientes grupos de coberturas o seguros: 1. Asistencia médica; 2. Prestaciones monetarias de enfermedad; 3. Prestaciones de vejez; 4. Prestaciones de desempleo; 5.

Prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional; 6. Prestaciones familiares; 7. Prestaciones de maternidad; 8. Prestaciones de invalidez y, 9. Prestaciones de sobrevivientes.

Es preciso señalar que la seguridad social en el Estado Mexicano opera bajo un esquema que la doctrina identifica como “bipartita”, es decir, un esquema donde ambos sujetos de la relación de trabajo contribuyen financieramente al Instituto encargado de proveer la seguridad social mediante el pago de cuotas –a cargo de los trabajadores- y de aportaciones –a cargo de los patrones-, constituyendo este esquema de contribuciones lo que permitirá que con posterioridad los trabajadores puedan disfrutar de las prestaciones de seguridad social generadas con motivo de toda relación laboral.

En el caso de estudio, el trabajador solicita se condene al patrón al pago tanto de cuotas como de las aportaciones omitidas a partir del 11 de febrero de 2000 y que, como consecuencia de ello el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI por sus siglas), le reconozca y actualice como tiempo efectivamente cotizado.

Por su parte, la patronal argumenta que dicha omisión no le es imputable directamente ya que la Ley de ISSSTECALI vigente a partir de 1970, en su artículo 1ero le impedía inscribir al actor al régimen de seguridad social integral toda vez que el actor era considerado como trabajador de confianza. Dicho argumento resulta contrario al orden jurídico pues ni la Constitución Federal ni los Tratados Internacionales establecen restricción o condición alguna para que los trabajadores (cualquiera que sea su categoría, es decir, de planta o de confianza), disfruten de la seguridad social integral.

Veamos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Culturales y Sociales el cual fue ratificado por el Estado Mexicano el 23 de marzo de 1981 y se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 12 de mayo del mismo año, en su artículo 9 dispone lo siguiente:

Artículo 9 Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Ahora bien, el Diccionario de la lengua española ha definido a la seguridad social como el conjunto de leyes y organismos que las aplican, que tienen por objeto proteger a los individuos y a las familias contra ciertos riesgos sociales. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la ha definido como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de

medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Por su parte, nuestra carta magna dispone en la fracción XXIX del Apartado A del Artículo 123, lo siguiente:

XXIX. Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social, y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

Mientras que, por su parte, la fracción XI del Apartado B del citado artículo Constitucional dispone:

- XI.** La seguridad social se organizará conforme a las siguientes bases mínimas:
- a)** Cubrirá los accidentes y enfermedades profesionales; las enfermedades no profesionales y maternidad; y la jubilación, la invalidez, vejez y muerte.
 - b)** En caso de accidente o enfermedad, se conservará el derecho al trabajo por el tiempo que determine la ley.
 - c)** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un mes de descanso antes de la fecha fijada aproximadamente para el parto y de otros dos después del mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. Además, disfrutará de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.
 - d)** Los familiares de los trabajadores tendrán derecho a asistencia médica y medicinas, en los casos y en la proporción que determine la ley.
 - e)** Se establecerán centros para vacaciones y para recuperación, así como tiendas económicas para beneficio de los trabajadores y sus familiares.
 - f)** Se proporcionarán a los trabajadores habitaciones baratas, en arrendamiento o venta, conforme a los programas previamente aprobados. Además, el Estado mediante las aportaciones que haga, establecerá un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de dichos trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad habitaciones cómodas e higiénicas, o bien para construirlas, repararlas, mejorarlas o pagar pasivos adquiridos por estos conceptos.

Asimismo, el Artículo 99 de la Constitución Política del Estado de Baja California establece:

ARTÍCULO 99.- Las relaciones entre el Estado y sus servidores estarán reguladas por:

- A. La Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, que se sujetará a los siguientes principios:...
- B. La Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, que establecerá las bases mínimas para regular el régimen de seguridad social que se logra a través de las aportaciones bipartitas de las cuotas del trabajador y de las aportaciones del ente empleador, sean suficientes para cubrir accidentes y enfermedades profesionales, las enfermedades no profesionales y maternidad, pensión, jubilación, la invalidez, vejez y muerte. Las cuotas y aportaciones que se enteren al organismo encargado de la seguridad social, regulándose en su Ley y en las que corresponda, a los siguientes: I.- A los trabajadores considerados así por la Ley del

Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California, y a los trabajadores de los organismos públicos incorporados conforme a los lineamientos establecidos en la ley de la materia...

Como se aprecia, ninguna de las disposiciones señaladas condiciona o supedita el disfrute de la seguridad social a contar con determinada calidad como trabajador (ya sea de planta, base o sindicalizado, o bien, si es trabajador de confianza).

Ahora bien, el reconocimiento en el sentido de que el actor debió disfrutar de la seguridad social integral desde el 11 de febrero del año 2000, conlleva una repercusión de tipo económico pues es indudable que debieron cubrirse cuotas y aportaciones de seguridad social e igualmente es innegable que por virtud de la presente sentencia se generarán diferencias, actualizaciones o recargos en dichos conceptos.

Para efecto de hacer pronunciamiento sobre dicha solicitud, se hace necesario analizar las disposiciones contenidas en la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California, publicada en el Periódico Oficial del Estado el 17 de febrero de 2015, Instituto a través del cual se proporciona la seguridad social al actor y cuya Ley dispone:

ARTÍCULO 1.- La presente Ley es de orden público e interés general y tiene por objeto regular el régimen de seguridad social de los trabajadores del Estado y Municipios, de conformidad con el artículo 99, apartado B, fracciones I y II de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California; y a los organismos públicos incorporados, debiéndose aplicar:

I.- A los trabajadores considerados así por la Ley del Servicio Civil de los Trabajadores al Servicio de los Poderes del Estado y Municipios de Baja California;

II.- A los Trabajadores de la Educación, personal docente de educación básica, el personal con funciones de dirección y supervisión en el Estado y municipios, así como los asesores técnico pedagógicos, en la Educación Básica que imparta el Estado, su personal de apoyo y asistencia a la educación y el personal administrativo, a través de la Secretaría de Educación y Bienestar Social; **III.-** A los trabajadores y empleados de organismos que por Ley o por acuerdo del Ejecutivo del Estado sean incorporados a su régimen;

IV.- A los pensionados y pensionistas del Estado, Municipios y de organismos públicos incorporados a que se refieren las fracciones anteriores;

V.- A los familiares derechohabientes, tanto de los trabajadores como de los pensionados mencionados, y

VI.- Al Estado, Municipios y organismos públicos incorporados que se mencionan en este Artículo.

ARTÍCULO 2.- Para los efectos de esta Ley se entiende por:

I.- Aportaciones: Al monto que le corresponde cubrir al Estado, Municipios, y en su caso a los organismos públicos incorporados, como porcentaje del salario base de cotización del trabajador sujeto al régimen de esta Ley, así como el correspondiente al pago del seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad para los pensionados y pensionistas;

II.- Cuota: Al monto que le corresponde cubrir al trabajador sujeto al régimen de esta Ley, equivalente a un porcentaje determinado de su salario base de cotización, así como el que debe cubrir el pensionado o pensionista y que recibe el Instituto para otorgar los servicios y prestaciones establecidas en la presente Ley;

III.- Ejecutivo del Estado: Al Poder Ejecutivo del Estado de Baja California;

IV.- Estado: A los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial del Estado de Baja California;

V.- Municipios: A los Municipios de Mexicali, Tecate, Tijuana, Ensenada y Playas de

Rosarito;

VI.- Estudio actuarial: Estudio técnico que calcula flujos esperados de egresos, ingresos y saldos, mediante la utilización de estadística, probabilidad y matemáticas financieras, con los cuales se determina el costo actual y futuro de las obligaciones y prestaciones contingentes, así como la viabilidad financiera de un régimen de seguridad social;

VII.- Familiares derechohabientes: A los familiares del trabajador o pensionado que se señalan en los artículos 24 y 82 de esta Ley;

VIII.- Instituto: Al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California;

IX.- Ley: A la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California;

X.- Organismos Públicos Incorporados: En su caso, las Entidades Paraestatales del Estado de Baja California y las Entidades Paramunicipales del Estado de Baja California, que por ley, por acuerdo del Ejecutivo del Estado o por acuerdo de la Junta Directiva, sean incorporados al régimen de seguridad social regulado por la presente ley. No se considerarán Organismos públicos incorporados aquellos que únicamente tengan celebrados con el Instituto convenios para el otorgamiento del seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad;

XI.- Pensionado: Al trabajador retirado definitivamente a quien en forma específica esta Ley le reconozca tal carácter;

XII.- Pensionista: A la persona que recibe el importe de una pensión, originada por tener el carácter de familiar o dependiente económico del trabajador fallecido o pensionado fallecido;

XIII.- Salario Base de Cotización: Es el sueldo que se tomará como base para los efectos de ésta ley y que se integrará con el sueldo presupuestal, sobresueldo, compensaciones y demás emolumentos con carácter permanente que perciba el trabajador y, que para efectos de esta Ley, el Estado, Municipios, y en su caso los organismos públicos incorporados, tienen la obligación de informar al Instituto;

XIV.- Salario Regulador: Al promedio del salario base de cotización que obtuvo el trabajador sujeto al régimen de esta Ley, de conformidad con lo que se establezca en las Leyes que regulan a los trabajadores que se señalan en las fracciones I y II, Apartado B, del artículo 99 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California, y

XV.- Trabajador: A toda persona física que presta al Estado, Municipios y en su caso a los organismos públicos incorporados, un trabajo personal subordinado consistente en un servicio material, intelectual, o de ambos géneros, independientemente del grado de preparación técnica requerida, para cada profesión u oficio, en virtud del nombramiento que le fuera expedido o por el hecho de figurar en las listas de raya de los trabajadores.

No se considerarán como trabajadores a las personas que prestan sus servicios al Estado, Municipios o a los organismos públicos incorporados mediante contrato sujeto a la legislación común; a las que, por cualquier motivo, tengan percepciones con cargo a partidas de honorarios o cuyos emolumentos no estén especificados en los términos del párrafo anterior.

ARTÍCULO 4.- Se establecen con carácter de obligatorio los siguientes servicios y prestaciones:

I.- Seguro de enfermedades no profesionales y de maternidad;

II.- Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;

III.- Créditos para la adquisición en propiedad de casas o terrenos para la construcción de las mismas, destinadas a la habitación familiar del trabajador;

IV.- Arrendamiento de habitaciones económicas pertenecientes al Instituto;

V.- Préstamos hipotecarios;

VI.- Préstamos a corto plazo;

VII.- Jubilación;

VIII.- Pensión de retiro por edad y tiempo de servicios;

IX.- Pensión por invalidez;

X.- Pensión por causa de muerte;

XI.- Indemnización Global;

XII.- Pago póstumo;

XIII.- Pago de funerales, y

XIV.- Prestaciones sociales

ARTÍCULO 6.- El Estado, Municipios y organismos públicos incorporados deberán remitir al Instituto en enero de cada año, una relación del personal sujeto al pago de las cuotas a que se refiere el artículo 16 de este Ordenamiento. Así mismo pondrán en conocimiento del Instituto, dentro de los quince días siguientes a su fecha:

I.- Las altas o bajas de los trabajadores;

II.- El salario base de cotización de los trabajadores y, en su caso, sus modificaciones, y

III.- Los nombres de los familiares que los trabajadores deben señalar para disfrutar de los beneficios que esta Ley concede. Esto último dentro, de los quince días siguientes a la fecha de la toma de posesión del trabajador.

En todo tiempo, el Estado, Municipios y organismos públicos incorporados proporcionarán al Instituto por escrito los datos que les solicite y requiera en relación con las funciones que le señala esta Ley.

Los funcionarios y trabajadores designados por el Estado, Municipios u organismos públicos incorporados para el cumplimiento de estas obligaciones, serán responsables de los daños y perjuicios que ocasionen con sus omisiones y serán sancionados en los términos de esta Ley, sin perjuicio de las sanciones establecidas en diversa normatividad aplicable.

ARTÍCULO 15.- El salario base de cotización será el que el Estado, Municipios y organismos públicos incorporados tienen la obligación de informar al Instituto en términos de lo establecido en los artículos 2 fracción XIII y 6 de esta Ley.

El salario base de cotización, estará sujeto a lo establecido en los artículos 16 y 21 de esta Ley y se tomarán en cuenta para la determinación del monto de los Seguros, Pensiones, Subsidios y Préstamos que la misma establece.

El salario base de cotización antes referido no será menor a dos ni mayor a veinticinco veces del Salario Mínimo General vigente en la entidad.

ARTÍCULO 16.- Todo trabajador comprendido en el artículo 1º de este ordenamiento, deberá aportar al Instituto una cuota obligatoria del salario base de cotización, acorde a lo establecido en las Leyes que regulan a los trabajadores que se señalan en las fracciones I y II, Apartado B, del artículo 99 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California. Dicho porcentaje se aplicará a los rubros siguientes:

- I.- Para cubrir el Seguro de Enfermedades No Profesionales y de Maternidad, y
- II.- Para tener derecho a las prestaciones señaladas en las Fracciones III a XI y XIII a XIV del Artículo 4º.

Los pensionados y pensionistas cubrirán al Instituto, previo descuento que se realice, un porcentaje de su pensión que disfrute destinada a la reserva técnica prevista en el artículo 126 para el régimen de pensiones y jubilaciones.

Dichas cuotas serán las que se establezcan en las Leyes que regulan a los trabajadores que se señalan en las fracciones I y II, Apartado B, del artículo 99 de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Baja California.

ARTÍCULO 18.- El Estado, Municipios y organismos públicos incorporados están obligados:

- I.- A efectuar y enterar al Instituto los descuentos de las cuotas a que se refiere el Artículo 16 de esta Ley y los que el Instituto ordene con motivo de la aplicación de la misma;
- II.- A enviar al Instituto las nóminas y recibos en que figuren los descuentos dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que deban hacerse;
- III.- A expedir los certificados y proporcionar informes que le soliciten tanto el Instituto como los interesados;
- IV.- A enterar dentro del plazo de diez días naturales, el importe de los descuentos que el Instituto ordene se hagan a los trabajadores por otros adeudos con motivo de la aplicación de esta Ley. En caso de no enterarse las cantidades descontadas, podrán hacerse efectivas en los términos del artículo 22 de la presente Ley, y
- V.- A informar al Instituto el salario base de cotización de los trabajadores y, en su caso, sus modificaciones.

Los servidores públicos encargados de cubrir salarios serán responsables en los términos de esta Ley y de sus Reglamentos, de los actos y omisiones que realicen con perjuicio del Instituto o de los Trabajadores independientemente de la responsabilidad civil, penal o administrativa que proceda.

ARTÍCULO 20.- Cuando no se hubieren hecho a los trabajadores los descuentos procedentes de esta Ley, el Instituto mandará descontar hasta un treinta por ciento del salario base de cotización mientras el adeudo no esté cubierto, a menos que el trabajador solicite y obtenga mayores facilidades para el pago.

ARTÍCULO 64.- Para que un trabajador pueda disfrutar de pensión, deberá cubrir previamente al Instituto los adeudos que tuviese con el mismo, por concepto de cuotas, así como las que hubiere retirado o las que hubieren aplicado a cubrir el importe de préstamos insolutos, en los términos del artículo 57. En caso de fallecimiento del trabajador, sus derechohabientes tendrán igual obligación. Los adeudos que al tramitarse una pensión a los derechohabientes tuviesen el trabajador o pensionado, serán cubiertos por los derechohabientes en los plazos que convengan con el Instituto, con la aprobación de la Junta Directiva.

En los supuestos en que el Estado, Municipios, y en su caso los organismos públicos incorporados, reconozcan antigüedad a sus trabajadores de forma voluntaria o por resolución judicial, **deberá** el Estado, Municipios y organismos públicos incorporados **cubrir** las aportaciones y **los trabajadores las cuotas**, que se hayan omitido durante el periodo reconocido. Dichas aportaciones y cuotas se cubrirán con base al Estudio Actuarial que se realice por el Instituto para el otorgamiento de los beneficios derivados del régimen de esta Ley.

Como se puede advertir, de las disposiciones contenidas en la Ley del

ISSSTECALI, podemos arribar a las siguientes conclusiones:

- Que la referida Ley le resulta aplicable al hoy actor así como a la patronal demandada bajo el esquema de organismo público incorporado en términos de la fracción X del artículo segundo de la citada Ley;
- Que la seguridad social integral reclamada por el actor, comprende los seguros que describe el artículo cuarto de dicha Ley entre los que se encuentran el derecho a la jubilación y el derecho a la pensión de retiro por edad y tiempo de servicios;
- Que, en enero de cada año, el ente empleador debe remitir al Instituto una relación del personal sujeto al pago de las cuotas a que hace referencia el artículo 16 de dicha Ley;
- Que el salario base de cotización será el que el ente empleador tiene obligación de informar;
- Que los servidores públicos encargados de cubrir salarios serán responsables en los términos de la Ley de ISSSTECALI y de sus Reglamentos, de los actos y omisiones que realicen con perjuicio del Instituto o de los Trabajadores;
- Que todos los trabajadores a los que les resulte aplicable la Ley de ISSSTECALI, deben pagar una cuota obligatoria del salario base de cotización que será destinada para cubrir el Seguro de Enfermedades No Profesionales y de Maternidad, así como para tener derecho a las prestaciones señaladas en las Fracciones III a XI y XIII a XIV del Artículo 4º;
- Que en los casos en los que, mediante resolución judicial se reconozca la antigüedad (como acontece en el caso que nos ocupa), deberán cubrirse al Instituto, por el patrón las aportaciones y por el trabajador las cuotas de seguridad social que se hayan omitido en el período reconocido;
- Que dichas aportaciones y cuotas deberán cubrirse con base en el Estudio Actuarial que realice el Instituto.

Queda claro para este juzgador, que la patronal incumplió con la obligación impuesta por las fracciones I y II del artículo 18 de la Ley de ISSSTECALI vigente, cuya redacción resulta ser la misma que la prevista por la Ley de ISSSTECALI publicada en el Periódico Oficial del Estado el 20 de diciembre de 1970; convencimiento al que se llega derivado de que el propio Instituto de Seguridad Social demandado al contestar el hecho 12 del escrito de demanda reconoce que desde la fecha de ingreso del actor (11 de febrero de 2000) al 04 de febrero de 2017, éste no gozó de los beneficios que otorga el artículo 4 de la Ley de ISSSTECALI, pues afirma que ni el trabajador ni la patronal pagaron las cuotas y aportaciones correspondientes, señalando que durante dicho período reclamado

por el actor, no tenía derecho a recibir las prestaciones que en materia de seguridad social otorga el Instituto pues –afirma- no era TRABAJADOR COTIZANTE al fondo de pensiones y jubilaciones y que en todo caso, fue hasta el 04 de febrero de 2017 cuando la patronal demandada dio de alta al actor como trabajador de base ante dicho Instituto.

Queda claro entonces que la relación laboral inició el 11 de febrero del año dos mil, así como que la patronal dio de alta al trabajador ante el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI por sus siglas) hasta el día 04 de febrero de dos mil diecisiete, es decir, diecisiete años después de iniciada la relación laboral.

Ahora bien, la Ley de ISSSTECALI expresamente dispone en la fracción I de su artículo 18, que es, en este caso la patronal (organismo público incorporado), el obligado a efectuar los descuentos de las cuotas (parte correspondiente al trabajador) y de enterarla al Instituto (ISSSTECALI por sus siglas); asimismo, el artículo 6 de la misma Ley dispone que la patronal (organismo público incorporado) debe remitirle al Instituto (ISSSTECALI por sus siglas) en enero de cada año, una relación del personal sujeto al pago de cuotas a que se refiere el diverso numeral 16 de dicha Ley. Asimismo, ambos artículos (6 y 18 de la Ley de ISSSTECALI), prevén las distintas responsabilidades en que incurren los servidores públicos, funcionarios y trabajadores designados por el Estado, Municipios u organismos públicos incorporados, cuando por el incumplimiento de dichas obligaciones se generen daños y perjuicio ya sea en contra del Instituto o bien de los Trabajadores.

Resulta importante señalar que la Ley de ISSSTECALI no prevé la posibilidad de que, ante el incumplimiento patronal de retener y enterar al trabajador su parte correspondiente de cuota de seguridad social, el propio trabajador pueda acudir de manera voluntaria a enterar el monto correspondiente de su cuota; es decir, la única vía contemplada por la Ley para efectuar la retención y entero de las cuotas del trabajador lo es por conducto del patrón, quedando entonces vedada, nulificada la posibilidad para el trabajador de disfrutar de la seguridad social pues se encuentra condicionada a que la patronal tenga la voluntad de informar y registrar al trabajador ante el Instituto y que, como acontece en el presente caso, dicha voluntad la tuvo la patronal después de diecisiete años de servicios prestados durante los cuales, se le negó al actor el acceso al derecho humano de la seguridad social.

En estricto apego a lo establecido por el párrafo tercero del artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, es obligación de este Tribunal el promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. De igual manera es obligación de este Tribunal prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos.

Luego entonces, es evidente que la omisión deliberada de la patronal de no proporcionar la seguridad social integral al trabajador durante diecisiete años, constituye una violación sistemática al acceso al derecho humano a la seguridad social integral del trabajador, pues, con independencia del desgaste y deterioro físico que de manera natural sufre el cuerpo humano por el solo transcurso del tiempo, no existe argumento razonable que justifique el impedimento de acceder al mismo pues incluso, en tratándose de materia burocrática, la propia fracción XI del Apartado B del Artículo 123 Constitucional prevé las bases mínimas que debe comprender la seguridad social.

Resulta infundado el argumento que refiere el Instituto de Seguridad Social demandado en el sentido de que el actor pretende obtener los beneficios del fondo de pensiones y jubilaciones sin haber acreditado tener derecho al mismo ni haber cumplido su obligación para acceder al mismo. Se señala que resulta infundado toda vez que, cualquier trabajador, por el solo hecho de tener la calidad de trabajador, con independencia de que tenga la calidad de trabajador de planta, base, sindicalizado o no, de confianza, por temporada, por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado incluso sujeto a prueba o a capacitación inicial, por el solo hecho de ser trabajador, debe tener garantizado el acceso a la seguridad social, luego entonces, en el caso de análisis no resulta imputable al trabajador el que no se encontrase inscrito por la patronal ni que ésta omitiera retenerle la cuota de seguridad social integral y enterarla al Instituto pues, contrario a lo que prevé la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social donde sí se permite al trabajador acudir al Instituto y señalar al patrón que ha sido omiso en registrarlo debidamente ante él, la Ley de ISSSTECALI no contempla dicha posibilidad, impidiendo con ello, el que pueda acceder de manera oportuna a la seguridad social integral sin necesidad de que, como acontece en la especie, la patronal después de diecisiete años de relación laboral decidiera registrar al trabajador ante el Instituto para tales efectos.

Por lo anteriormente expuesto, en cumplimiento a la obligación impuesta por el párrafo tercero del artículo primero de la Constitución Federal, se determina condenar a la patronal [REDACTED] a pagar

al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI por sus siglas), tanto las cuotas como las aportaciones de seguridad social integral correspondientes al actor [REDACTED] por el período comprendido del 11 de febrero de 2000 al 04 de febrero de 2017 que omitió retener y enterar de manera oportuna al Instituto referido. Para efecto de lo anterior, deberá darse cumplimiento a la disposición contenida en la parte final del párrafo segundo del numeral 64 de la Ley de ISSSTECALI en el sentido de que los montos correspondientes a ambos conceptos deberán determinarse mediante el Estudio Actuarial a que hace referencia el aludido párrafo segundo.

En razón de lo anterior, se condena al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California (ISSSTECALI) a realizar de manera inmediata el Estudio Actuarial en el que se determinen las cantidades que se le deben cubrir por concepto de cuotas y por concepto de aportaciones de seguridad social y, una vez que tenga la información, la haga del conocimiento de este Tribunal para efecto de que la patronal realice el pago correspondiente y hecho lo anterior, se proceda al cumplimiento por parte del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Gobierno y Municipios del Estado de Baja California de las prestaciones que le son reclamadas por la parte actora bajo los numerales XXIII, XXIV y XXVI, consistentes en la aplicación de las cuotas y aportaciones omitidas del 11 de febrero de 2000 al 04 de febrero de 2017; una vez aplicadas o cubiertas dichas cuotas y aportaciones de seguridad social, se realice el reconocimiento del período referido y se le actualice al actor como período efectivo cotizado en todos los servicios y prestaciones que con carácter obligatorio establece el artículo 4 de la Ley de ISSSTECALI.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se:

RESUELVE

PRIMERO: SE CONDENA a la parte demandada [REDACTED] **COMO RESPONSABLE DE LA FUENTE DE TRABAJO UBICADA EN (POTABILIZADORA NÚMERO 3) CALLE DEL POLEN Y, LAGUNA SAN CRISTOBAL DEL FRACCIONAMIENTO VILLAS DEL REY DE ESTA CIUDAD** al reconocimiento, pago y cumplimiento de las prestaciones reclamadas por el actor [REDACTED] bajo las prestaciones de la I a la XXII, en la forma y términos que quedaron expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

SEGUNDO: SE CONDENA a la parte demandada **INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO Y MUNICIPIOS DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA** al cumplimiento de las prestaciones reclamadas por el actor [REDACTED] bajo las prestaciones de la XXIII a la XXVII, en la forma y términos que quedaron expuestos en el considerando quinto de la presente sentencia.

TERCERO: Concede a los demandados el término de **QUINCE DÍAS**, contados a partir de su notificación, a efecto de que dé cumplimiento a la presente resolución, en términos de lo dispuesto por el artículo 945 de la Ley Federal del Trabajo.

Así lo resolvió y firma electrónicamente el **C. JUEZ DEL TRIBUNAL LABORAL DEL PODER JUDICIAL DEL ESTADO DE BAJA CALIFORNIA CON SEDE EN MEXICALI, LIC. ENRIQUE CASTILLO GONZÁLEZ**, ante su Secretaria Instructora **LIC. LIZHA ANAIS GAXIOLA ANGULO**, que autoriza y da fe, con fundamento en los artículos 1 fracción I, III, 2, 3 fracción I, II, XIX, XX, XXV, XXX, 4 fracción I, II, 11, 12, 13, del Reglamento para el Uso del Expediente Electrónico y la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial del Estado de Baja California.

En el número **14,749** del Boletín Judicial de fecha **veintitrés de abril de dos mil veinticuatro**, se hizo la publicación de Ley. CONSTE.

El **veinticuatro de abril de dos mil veinticuatro**, a las doce horas, surtió sus efectos la notificación anterior, publicada por el Número **14,749** del Boletín Judicial de fecha **veintitrés de abril de dos mil veinticuatro**. CONSTE.